

1/2014

Dottrina Per il Lavoro *dplmodena.it*

diretto da Eufrazio Massi

SPECIALE JOBS ACT



CONTRATTI A TERMINE
APPRENDISTATO
CONTRATTI DI SOLIDARIETA'
DURC

SPECIALE JOBS ACT

NORMATIVA

Legge 16 maggio 2014, n. 78

Conversione in legge, con modificazioni, del DL n.34/2014, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese.....

2

Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368

"Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES".....

9

Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167

Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.....

19

Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n.276

attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.....

27

APPROFONDIMENTI

Jobs Act: Elenco anagrafico dei lavoratori, Durc e contratti di solidarietà

di Eufranio Massi.....

31

JOBS ACT: Il Limite percentuale per l'instaurazione di contratti a termine

di Eufranio Massi.....

40

DECRETO-LEGGE 20 MARZO 2014, N. 34 COORDINATO CON LA LEGGE DI CONVERSIONE 16 MAGGIO 2014, N. 78

"Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese."

(14A03891)
(GU n.114 del 19-5-2014)
Vigente al: 19-5-2014

Avvertenza:

Il testo coordinato qui pubblicato è stato redatto dal Ministero della giustizia ai sensi dell'art. 11, comma 1, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n.1092, nonché dell'art.10, comma 3, del medesimo testo unico, al solo fine di facilitare la lettura sia delle disposizioni del decreto-legge, integrate con le modifiche apportate dalla legge di conversione, che di quelle richiamate nel decreto, trascritte nelle note. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui riportati. Le modifiche apportate dalla legge di conversione sono stampate con caratteri corsivi. Tali modifiche sul video sono riportate tra i segni ((...))

Capo I DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE E DI APPRENDISTATO

Art. 1

Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine

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

2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:))

a) all'articolo 1:

1) al **comma 1**: le parole da «a fronte» a «di lavoro.» sono sostituite dalle seguenti: «di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di *((contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo))* non può eccedere il limite del 20 per cento *((del numero dei lavoratori a tempo*

indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro)) che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.»;

- 2) il **comma 1-bis** è abrogato;
- 3) il **comma 2** è sostituito dal seguente: «2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.»;
- b) all'**articolo 4, comma 1, secondo periodo**, le parole da: «la proroga» fino a: «si riferisca» sono sostituite dalle seguenti: «le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo *((di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi,))* a condizione che si riferiscano»;
- b-bis) all'**articolo 4, il comma 2** è abrogato;
- b-ter) all'**articolo 5, comma 2**, le parole: «, instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis,» sono soppresse;
- b-quater) all'**articolo 5, comma 4-bis**, le parole da: «ai fini del computo» fino a: «somministrazione di lavoro a tempo determinato» sono sostituite dalle seguenti: «ai fini del suddetto computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a trentasei mesi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato»;
- b-quinquies) all'**articolo 5, comma 4-quater**, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 26

marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al primo periodo. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine»;

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

b-septies) all'**articolo 5, dopo il comma 4-sexies** sono aggiunti i seguenti:

«4-septies. In caso di violazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

- a) pari al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;
- b) pari al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

4-octies. I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni di cui al comma 4-septies sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-

legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2»;

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

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

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

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

a) all'articolo 20:

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

2) il comma 5-quater è abrogato;

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

2-bis. Ai fini della verifica degli effetti delle disposizioni del presente capo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, presenta una relazione alle Camere, evidenziando in particolare gli andamenti occupazionali e l'entità del ricorso al contratto a tempo determinato e al contratto di apprendistato, ripartito per fasce d'età, sesso, qualifiche

professionali, aree geografiche, durata dei contratti, dimensioni e tipologia di impresa e ogni altro elemento utile per una valutazione complessiva del nuovo sistema di regolazione di tali rapporti di lavoro in relazione alle altre tipologie contrattuali, tenendo anche conto delle risultanze delle comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro ricavate dal sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie già previsto dalla legislazione vigente.

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

2-quater. All'articolo 4, comma 4-bis, del decreto-legge 21 maggio 2013, n. 54, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 luglio 2013, n. 85, le parole: «fino al 31 luglio 2014» sono sostituite dalle seguenti: «fino al 31 luglio 2015».)

Art. 2

Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato

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

a) all'articolo 2:

1) al comma 1, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

((«a) forma scritta del contratto e del patto di prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla

base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali»;

2) al comma 3-bis, il primo periodo è sostituito dal seguente:

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

3) il comma 3-ter è abrogato;

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

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

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

«2-quater. Per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo

determinato, per lo svolgimento di attività stagionali»;

c) all'articolo 4, comma 3, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014. La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni».))

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

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

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

**((Art. 2-bis
Disposizioni transitorie**

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

2. In sede di prima applicazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dall'articolo 1, comma 1, lettera a), numero 1), del presente decreto, conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratticollettivi nazionali di lavoro.

3. Il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore del presente decreto abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dall'articolo 1, comma 1, lettera a), numero 1), del presente decreto, è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine piu' favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel limite percentuale di cui al citato articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo n. 368 del 2001.))

Capo II

**MISURE IN MATERIA DI SERVIZI PER IL
LAVORO, DI VERIFICA DELLA REGOLARITÀ
CONTRIBUTIVA E DI CONTRATTI DI
SOLIDARIETÀ**

**Art. 3
Elenco anagrafico dei lavoratori**

1. All'articolo 4, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442, le parole: «Le persone» sono sostituite dalle seguenti: «I cittadini italiani **((nonché i cittadini di Stati membri dell'Unione europea e gli stranieri))** regolarmente soggiornanti in Italia», **((la parola: «ammesse» è sostituita dalla seguente: «ammessi», le parole: «inoccupate, disoccupate, nonché occupate» sono sostituite dalle seguenti: «inoccupati, disoccupati ovvero occupati» e la parola: «inserite» è sostituita dalla seguente: «inseriti».))**

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

**Art. 4
Semplificazioni in materia di documento ((
unico)) di regolarità contributiva**

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

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e, per i profili di competenza, con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, **((sentiti l'INPS, l'INAIL e la Commissione nazionale paritetica per le Casse edili,))** da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore **((del presente decreto,))** sono definiti i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica nonché le ipotesi di esclusione di cui al comma 1. Il decreto di cui al presente comma è ispirato ai seguenti criteri:

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

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

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

3. L'interrogazione eseguita ai sensi del comma 1, assolve all'obbligo di verificare la sussistenza del requisito di ordine generale di cui all'articolo 38, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici, istituita presso l'Autorità per la vigilanza sui

contratti pubblici di lavori, **((servizi e forniture))** dall'articolo 62-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, sono inoltre abrogate tutte le disposizioni di legge incompatibili con i contenuti del presente articolo.

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

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

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

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

Art. 5

Contratti di solidarietà

1. All'articolo 6 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, dopo il comma 4 è inserito il seguente: «4-bis. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti criteri per **((la concessione del beneficio))** della riduzione contributiva di cui al comma 4, entro i limiti delle risorse disponibili. Il limite

di spesa di cui all'articolo 3, comma 8, della legge 23 dicembre 1998, **((n. 448, come rideterminato dall'articolo 1,))** comma 524, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, a decorrere dall'anno 2014, è pari ad euro 15 milioni annui.».

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

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

b) il terzo periodo è soppresso.

1-ter. Al fine di favorire la diffusione delle buone pratiche e il monitoraggio costante

delle risorse impiegate, i contratti di solidarietà sottoscritti ai sensi della normativa vigente sono depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936.))

Art. 6

Entrata in vigore

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

Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368

"Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES"
pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 235 del 9 ottobre 2001

CON LE MODIFICHE APPORTATE DALLA:

Legge 23 dicembre 2005, n. 266

"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (finanziaria 2006)"

Legge 24 dicembre 2007, n. 247 (protocollo del Welfare)

"Norme di attuazione del Protocollo del 23.07.07 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale"

Legge 6 agosto 2008, n. 133

"Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"

Sentenza n. 214/2009 della Corte Costituzionale

Che dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 4-bis introdotto dall'art. 21, comma 1-bis, del DL 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133;

Decreto-Legge 13 maggio 2011, n. 70

"Prime disposizioni urgenti per l'economia" Convertito, con modificazioni, dalla L. n. 106/2011

Legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012)

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato

Legge 4 aprile 2012, n. 35

"Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo", conversione, con modificazioni, del DL n. 5/2012 (entrata in vigore del provvedimento: 10/02/2012)

Legge 28 giugno 2012 n. 92 (Riforma del Mercato del Lavoro)

"Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"

Legge 7 agosto 2012 n. 134 (c.d. Decreto Sviluppo)

"Misure urgenti per la crescita del Paese" conversione, con modificazioni, del DL n. 83/2012

Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76

Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti

Legge 6 agosto 2013, n. 97

Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge europea 2013

Legge 16 maggio 2014, n. 78

Conversione in legge, con modificazioni, del DL n.34/2014, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalla CES, dall'UNICE e dal CEEP;

Vista la legge 29 dicembre 2000, n. 422, ed, in particolare, l'articolo 1, commi 1 e 3, e l'allegato B;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 giugno 2001;

Acquisiti i pareri delle permanenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 9 agosto 2001;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro degli affari esteri e con il Ministro della giustizia;

**Emana
il seguente decreto legislativo:**

Premessa

- a) i contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della presente legge continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui al comma 4-bis dell'articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dal presente articolo;
- b) il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore della presente legge si

computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis, decorsi quindici mesi dalla medesima data.

Art. 1.

Apposizione del termine

~~Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.~~

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro. (Legge n. 92/2012)

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro. di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. (Legge 16 maggio 2014, n. 78)

~~1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a~~

~~tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, 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 nel caso di prima missione di un lavoratore 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.~~

~~I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva. (Legge n. 92/2012) (abrogato dal DL n. 76/2013)~~

~~1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:~~

~~a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga, 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 nel caso di prima missione di un lavoratore 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;~~

~~b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. (DL n. 76/2013). (Legge 16 maggio 2014, n. 78)~~

~~2. L'apposizione del termine e' priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1 le ragioni di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non operatività del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. (Legge n. 92/2012)~~

~~2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. (Legge 16 maggio 2014, n. 78)~~

~~3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.~~

~~4. La scrittura non e' tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.~~

Art. 2.

Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si

risferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale puo' essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche quando l'assunzione sia effettuata da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15 per cento dell'organico aziendale, riferito al 1° gennaio dell'anno cui le assunzioni si riferiscono. Le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente comma.

Art. 3. Divieti

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

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio

1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Art. 4. Disciplina della proroga

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 ~~la proroga e' ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca~~ le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi e a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto e' 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. (Legge 16 maggio 2014, n. 78)

~~2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso e' a carico del datore di lavoro.~~ (Legge 16 maggio 2014, n. 78)

~~2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, non può essere oggetto di proroga.~~ (abrogato dal DL n. 76/2013)

Art. 4-bis

**Disposizione transitoria concernente
l'indennizzo per la violazione delle norme in
materia di apposizione e di proroga del termine**

~~1. Con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore di lavoro è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.~~

Art. 5.

**Scadenza del termine e sanzioni Successione
dei contratti**

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Se il rapporto di lavoro, ~~instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis,~~ continua oltre il ~~ventesimo~~ trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ~~nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis,~~ ovvero oltre il ~~trentesimo~~ cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. (DL n. 76/2013) (Legge 16 maggio 2014, n. 78)

2-bis. Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il

~~rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. (Legge n. 92/2012) (abrogato dal DL n. 76/2013)~~

~~3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste. I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. (Legge n. 92/2012) (Legge n. 134/2012) (abrogato dal DL n. 76/2013)~~

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma, nonché di cui al comma 4, non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. (DL n.76/2013)

4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2; ~~ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4~~

~~dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato~~ ai fini del suddetto computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a trentasei mesi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto 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. (Legge n. 92/2012) (Legge 16 maggio 2014, n. 78)

4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

4-quater. 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 ha diritto di precedenza **fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.** Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al primo periodo. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine. (Legge 16 maggio 2014, n. 78)

4-quinquies. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. ~~Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore del diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies, mediante comunicazione scritta da~~

~~consegnare al momento dell'assunzione.~~ Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 1, comma 2. (Legge 16 maggio 2014, n. 78)

4-septies. In caso di violazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

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

b) pari al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno. (Legge 16 maggio 2014, n. 78)

4-octies. I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni di cui al comma 4-septies sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. (Legge 16 maggio 2014, n. 78)

Art. 6.

Principio di non discriminazione

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo

lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 7. Formazione

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 8. Criteri di computo

~~1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.~~

1. I limiti prescritti dal primo e dal secondo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, per il computo dei dipendenti si basano sul numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro. (Legge n. 97/2013)

Art. 9. Informazioni

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da

garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

Art. 10. Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni;

b) i contratti di formazione e lavoro;

c) i rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

c-bis) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, che ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, non costituiscono rapporti di impiego con l'Amministrazione. (introdotto dalla Legge 183/2011)

c ter) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 6 e 8, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223. (DL n. 76/2013)

2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi e' ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai

contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. ~~Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al centro per l'impiego entro cinque giorni.~~ La comunicazione dell'assunzione deve essere effettuata al centro per l'impiego entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro. (introdotto dalla Legge 4 aprile 2012, n. 35) Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo.

4. In deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-bis, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.

4-bis. Stante quanto stabilito dalle disposizioni di cui all'articolo 40, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, all'articolo 4, comma 14-bis, della legge 3 maggio 1999, n. 124, e all'articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono altresì esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, considerata la necessità di garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed anche determinato. In ogni caso non si applica l'articolo 5, comma 4-bis, del presente decreto. (D.L. n. 70/2011)

5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di

esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

5-bis. Il limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. I contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono. (Legge 16 maggio 2014, n. 78)

~~6. Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ed all'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.~~ (abrogato dal DL n. 76/2013)

7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato ~~stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1~~ ~~stipulato ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 1-bis~~ ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;

c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
d) con lavoratori di età superiore a 55 anni. (DL n. 76/2013) (Legge 16 maggio 2014, n. 78)

~~8. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.~~

~~9. E' affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente piu' rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56. I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.~~

~~10. In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.~~

Art. 11.

Abrogazioni e disciplina transitoria

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo.

2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.

4. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.

Art. 12.

Sanzioni

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro e' punito con la sanzione amministrativa da L. 50.000 (pari a 25,82 euro) a L. 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a piu' di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da L. 300.000 (pari a 154,94 euro) a L. 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167

Testo unico dell'apprendistato,
a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247

CON LE MODIFICHE APPORTATE DALLA:

Legge 28 giugno 2012 n. 92 (Riforma del Mercato del Lavoro)
Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita

Legge 16 maggio 2014, n. 78
Conversione in legge, con modificazioni, del DL n.34/2014, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87 e 117 della Costituzione;

Vista la legge 24 dicembre 2007, n. 247, ed in particolare l'articolo 1, comma 30, lettera c), come sostituito dall'articolo 46, comma 1, lettera b), della legge 4 novembre 2010, n. 183, nonch   i commi 33 e 90;

Vista la legge 19 gennaio 1955, n. 25;

Visti gli articoli 8, comma 4 e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223;

Visto l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196;

Visto il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

Visto l'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, nonch   l'articolo 14 del citato decreto legislativo 124 del 2004;

Visto il decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

Viste le preliminari deliberazioni del Consiglio dei Ministri, adottate nelle riunioni del 5 maggio e del 19 maggio 2011;

Acquisita l'intesa della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano nella seduta del 7 luglio 2011;

Acquisita l'intesa con le parti sociali in data 11 luglio 2011;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 luglio 2011;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

Emana il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Definizione

1. L'apprendistato    un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Art. 2

Disciplina generale

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, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto; (Legge 16 maggio 2014, n. 78)~~

a) forma scritta del contratto e del patto di prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali; (Legge 16 maggio 2014, n. 78)

a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5. (Legge n. 92/2012)

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 nonch   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) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo; (Legge 16 maggio 2014, n. 78)~~

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 2118 del codice civile; **nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato (Legge n. 92/2012).** 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. (Legge n. 92/2012) [la modifica decorre dal 1° gennaio 2013]

3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro puo' assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di

~~somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non puo' superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, puo' assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La disposizione di cui al presente comma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.~~

3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro puo' 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 puo' superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non puo' superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unita'. E' in ogni caso esclusa la possibilita' 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, puo' 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. (Legge n. 92/2012)

3-bis. L'assunzione di nuovi apprendisti e' subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli

~~apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.~~ Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. ~~Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, e' consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto. (Legge n. 92/2012)-(Legge 16 maggio 2014, n. 78)~~

~~3-ter. Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. (Legge n. 92/2012)-(Legge 16 maggio 2014, n. 78)~~

Art. 3

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno

di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

2. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

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

monte ore complessivo. (Legge 16 maggio 2014, n. 78)

2-quater. Per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali. (Legge 16 maggio 2014, n. 78)

Art. 4

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonch   la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non pu   comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque ~~per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento~~ **per i**

profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento. (Legge n. 92/2012)

3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilit   della azienda,    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'et  , del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. **La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalit   di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attivit   previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014. La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni. (Legge 16 maggio 2014, n. 78)**

4. Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralit  , le modalit   per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attivit   in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente pi   rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche

modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Art. 5

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonch   per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di et   compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione puo' essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di et  .

2. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attivit   di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione    rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente pi   rappresentative sul piano nazionale, le universit  , gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attivit   imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

3. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca    rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Universit  , gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 6

Standard professionali, standard formativi e certificazione delle competenze

1. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della universit   e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le province autonome definisce, nel rispetto delle competenze delle Regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione.

2. Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale. La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita    di competenza del datore di lavoro.

3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali    istituito, senza nuovi o

maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza Stato-regioni.

4. Le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e registrate sul libretto formativo del cittadino sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e nel rispetto delle intese raggiunte tra Governo, Regioni e parti sociali nell'accordo del 17 febbraio 2010. Nelle more della definizione del repertorio delle professioni di cui al comma 3, si fa riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

Art. 7

Disposizioni finali

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 3, 4 e 5, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga

un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione del lavoro territorialmente competente.

3. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, **((lettera m))**, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

5. Ai fini del presente decreto legislativo per enti bilaterali si intendono esclusivamente quelli definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

6. Ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, con l'entrata in vigore del presente decreto sono abrogati la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

7. Per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

8. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 4 e 5 del presente decreto, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

9. In attesa della riforma degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con

esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

10. I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

11. Restano in ogni caso ferme le competenze delle Regioni a Statuto speciale e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 settembre 2011

NAPOLITANO

Berlusconi, Presidente del Consiglio dei Ministri

Sacconi, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Visto, il Guardasigilli: Palma

DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n.276

ATTUAZIONE DELLE DELEGHE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E MERCATO DEL LAVORO, DI CUI ALLA LEGGE 14 FEBBRAIO 2003, N. 30.

Aggiornamenti: DLGS n. 251 del 6-10-2004 (GU n. 239 dell'11-10-2004)

Legge n. 80 del 14-5-2005 (GU n. 111 del 14-5-2005 SO n. 91) in vigore dal 15-5-2005

Sentenza Corte costituzionale n. 50 del 28-1-2005

Finanziaria 2006

Finanziaria 2008

[Legge 6 agosto 2008 , n. 133](#)

[Legge 9 aprile 2009, n. 33](#)

[Legge 23 dicembre 2009 , n. 191](#)

[Sentenza della Corte Costituzionale 10 maggio 2010 n. 176](#)

[Legge 4 novembre 2010, n. 183 \(c.d. Collegato Lavoro\)](#)

[Legge 12 luglio 2011, n. 106, di conversione del Decreto legge n. 70/2011](#)

[Legge 15 luglio 2011, n. 111](#)

[Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167 \(TU Apprendistato\)](#)

[Legge 12 novembre 2011, n. 183 \(legge di stabilità\)](#)

[Legge n. 35/2012 di conversione del Decreto Legge n. 5/2012](#)

[Decreto Legislativo 2 marzo 2012, n. 24](#)

[Legge 28 giugno 2012 n. 92 \(c.d. Riforma Mercato del Lavoro\)](#)

[Legge 7 agosto 2012 n. 134 \(c.d. Decreto Sviluppo\)](#)

[Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76 \(convertito nella Legge n. 99/2013\)](#)

[Legge 16 maggio 2014, n. 78](#)

[omissis]

Titolo III

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO

Capo I

Somministrazione di lavoro

Art. 20.

Condizioni di liceità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.
2. Per tutta la durata della somministrazione [Per tutta la durata della missione](#) i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con

contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore [per i periodi in cui non sono in missione presso un utilizzatore](#), salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:
 - a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
 - b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
 - c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e

- movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
 - e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
 - f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
 - g) g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
 - h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, e quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
 - i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative. **(già soppresso dalla L. 247/2007)**
 - i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.
 - i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato. (L. n. 134/2012)
4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo,

organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. **E' fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.** 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. (Legge n. 78/2014)

5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, **a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi.** Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
 - c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

5-bis. Qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di lavoratori assunti dal somministratore ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non operano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo. Ai contratti di lavoro stipulati con lavoratori in mobilità ai sensi del presente comma si applica il citato articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991.

5-ter. Le disposizioni di cui al comma 4 non operano qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo:

- a) di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;
- b) di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi. Resta comunque fermo quanto previsto dei commi 4 e 5 dell'articolo 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;
- c) di lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008.

Con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, si provvede all'individuazione dei lavoratori di cui alle lettere a), b) ed e) del n. 18) dell'articolo 2 del suddetto regolamento (CE) n. 800/2008.

5-quater. Le disposizioni di cui al primo periodo del comma 4 non operano 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. (D.L.vo n. 24/2012) (Legge n. 78/2014)

Art. 21.

Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:
 - a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
 - b) il numero dei lavoratori da somministrare;
 - c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 al comma 3 dell'articolo 20; (Legge n. 78/2014)
 - d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
 - e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
 - f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
 - g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
 - h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
 - i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
 - j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
 - k) 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.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.
3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore **nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione**, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.
4. In mancanza di forma scritta, con indicazione degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del comma 1, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore. **(DLGS 251/2004)**

JOBS ACT: ELENCO ANAGRAFICO DEI LAVORATORI, DURC E CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

EUFRANIO MASSI

Esperto In Diritto Del Lavoro - Relatore presso corsi di formazione in materia di lavoro

Tratto da DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO n. 16/2004

Per gentile concessione di WOLTERS KLUVER ITALIA S.R.L.

Le grandi novità introdotte dal D.L. n. 34/2014 (convertito in legge 74/2014 n.d.r.) in materia di contratti a termine ed apprendistato hanno fatto, giustamente, passare in secondo ordine, altri argomenti che, pur non avendo sollevato l'interesse dei "media", sono stati trattati: ci si riferisce ad alcune novità che riguardano le dichiarazioni di disponibilità dei soggetti che cercano lavoro (art. 3), le semplificazioni del Documento unico di regolarità contributiva (art. 4) ed i contratti di solidarietà per le imprese che rientrano nel campo di applicazione della Cigs (art. 5).

Nella riflessione che segue si cercherà di evidenziarle con la dovuta attenzione, trattando con maggior dovizia di elementi, complice il periodo di crisi che il nostro Paese sta ancora attraversando, il contratto di solidarietà ex lege n. 863/1984, rispetto al quale si cercherà di fare anche una sintesi dell'istituto che, tuttora, rappresenta uno strumento idoneo ad attenuare i problemi correlati alle eccedenze occupazionali.

ELENCO ANAGRAFICO DEI LAVORATORI

L'art. 3 opera due modifiche: la prima riguarda l'art. 4, comma 1, del D.P.R. n. 442/2000 che, trattando dei servizi in favore dei soggetti che cercano lavoro e che sono inseriti in appositi elenchi anagrafici, sostituisce la parola, generica, «**persone**» con la identificazione dei soggetti cui la norma fa riferimento: si tratta dei cittadini italiani, di quelli comunitari e degli stranieri regolarmente soggiornanti in Italia. Sono, infatti, costoro che, risultando iscritti, possono usufruire dei servizi pubblici del collocamento.

La seconda modifica riguarda l'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000 il quale, più volte modificato nel corso degli anni, contiene disposizioni finalizzate ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro: lo **stato di disoccupazione**, che è la condizione del soggetto privo di lavoro, il quale si renda immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa, va comprovato

dalla presentazione dell'interessato non più, soltanto, presso il centro per l'impiego sul quale insiste il proprio domicilio, ma in qualsiasi ambito territoriale dello Stato. Al momento, non essendo tutti i servizi per l'impiego nazionali correlati tra loro attraverso un'unica rete telematica, ci potrebbe essere qualche problema attuativo per questa disposizione che postula, anche nell'ottica del programma europeo della c.d. «Garanzia dei giovani», un superamento del vecchio sistema di ricerca del lavoro, con una integrazione operativa dei servizi pubblici e privati.

SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI DURC

L'art. 4 contiene alcune disposizioni che non hanno prodotto un effetto immediato ma che impegnano l'Esecutivo ad emanare entro il 20 maggio 2014 (ma, ricordiamoci, che i termini per la Pubblica Amministrazione, in passato, sono stati sovente ordinatori con lunghi ritardi sulla tabella di marcia un decreto ministeriale)

finalizzato a rendere effettiva la “**dematerializzazione**” del Documento unico di regolarità contributiva. Andiamo ad esaminare, sia pur brevemente, i contenuti della disposizione, avendo ben presente che qualsiasi giudizio non potrà che essere rimandato al momento in cui il provvedimento delegato vedrà la luce.

A partire dal giorno nel quale il decreto ministeriale entrerà in vigore, sarà possibile, per **chiunque ne abbia l'interesse**, verificare in via **esclusivamente telematica** ed in tempo reale, la regolarità contributiva verso l'Inps e l'Inail ed anche verso le Casse Edili per le imprese del settore delle costruzioni. Nulla cambia per la **validità** (prima si parlava di documento, ora, di «interrogazione»): essa è sempre di **120 giorni**, fatte salve le eventuali ipotesi di esclusione che saranno espressamente definite nel provvedimento ministeriale.

➤ **L'oggetto della verifica**

È il comma 2 il cuore della nuova disposizione: il decreto ministeriale è un atto «concertato» tra Lavoro, Economia e Funzione pubblica che vede coinvolti, nell'iter procedimentale, sia l'Inps che l'Inail. Esso, dovrà ispirarsi ad alcuni specifici criteri:

a) la verifica della regolarità in tempo reale riguarderà i **pagamenti scaduti** fino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello della verifica, a condizione che sia scaduto anche il termine per la presentazione delle denunce retributive: la regolarità comprende la posizione contributiva dei lavoratori che hanno un rapporto di collaborazione **coordinata e continuativa, anche a progetto**, ed i cui versamenti vanno alla gestione separata prevista dall'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995;

b) la verifica avverrà attraverso **un'unica interrogazione** indirizzata agli archivi dell'Inps e dell'Inail e per le aziende interessate, della Cassa Edile: la norma postula un obbligo di cooperazione applicativa, con integrazione e riconoscimento reciproco, con la sola indicazione del codice fiscale del soggetto da verificare;

c) nelle ipotesi di **godimenti di benefici normativi e contributivi** andranno individuate le tipologie di irregolarità pregresse sia di natura previdenziale che in materia di tutela delle condizioni di lavoro che sono da considerare ostative alla regolarità: il tutto, nella previsione dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 il quale, è bene ricordarlo, è ormai una disposizione sempre presente e che va continuamente monitorata allorquando un datore di lavoro richiede agevolazioni. Di ciò sono palese testimonianza, ad esempio, le verifiche sia per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori in mobilità, che di disoccupati da oltre 24 mesi, che di soggetti “over 50” o di donne o, infine, di lavoratori che usufruiscono del trattamento Aspl.

➤ **Violazioni in materia di sicurezza**

Per quel che concerne **le violazioni in materia di sicurezza**, sicuramente nell'emanando decreto, saranno riprese in considerazione (e, magari, riviste od integrate) le violazioni elencate nella Tabella A del D.M. 24 ottobre 2007 che, fino ad oggi, ha, sostanzialmente, disciplinato le modalità di rilascio del Durc.

La nuova disposizione prevede, inoltre, che l'interrogazione telematica assolverà l'obbligo di verifica del requisito relativa

alle **violazioni gravi**, definitivamente accertate in materia di contributi previdenziali ed assistenziali (art. 38, comma 1, lettera i, del D.Lgs. n. 163/2006) presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici, ubicata presso l'Authority per la vigilanza sui contratti pubblici e che il decreto ministeriale possa essere aggiornato annualmente sulla base delle novità normative e della evoluzione dei sistemi telematici di verifica.

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

L'art. 5 del D.L. n. 34/2014 interviene anche sui contratti di solidarietà che riguardano le imprese che, a vario titolo, rientrano nel campo di applicazione dell'integrazione salariale ordinaria e lo fa con due modalità.

I. LE NOVITA'

➤ Nuovi stanziamenti

con la prima viene **aumentato, per l'anno 2014, il "budget" a disposizione per gli interventi**, con una somma pari a 15 milioni di euro. Indubbiamente, ciò è un sintomo della particolare attenzione che l'Esecutivo presta alla crisi occupazionale che attanaglia ancora il nostro Paese ed alle difficoltà delle imprese a mantenere in vita la loro attività ad "organici invariati".

➤ Riduzione contributiva oraria

Il secondo intervento normativo riguarda la **riduzione contributiva oraria a favore dei datori di lavoro che hanno stipulato contratti di solidarietà** ma che, per una serie di motivi, pur essendo specificatamente previsti dalla disposizione (art. 6, comma 4, del D.L. n. 510/1996 convertito, con modificazioni, nella legge n. 608/1996) non sono erogati da tanto tempo (gli ultimi si riferiscono agli

accordi stipulati entro il 31 dicembre 2005). Ora, si afferma che con un decreto «concertato» tra Lavoro ed Economia (ma non viene indicato alcun termine, sia pure ordinatorio, di emanazione) verranno stabiliti criteri per la **individuazione dei datori di lavoro beneficiari**, entro il limite delle risorse disponibili. Quindi, "selezione" nel riconoscimento delle riduzioni che il comma 4 dell'art. 6 (con esplicita esclusione delle «riduzioni in solidarietà» avvenute in forza dell'art. 5 della legge n. 236/1993) riconosce per un **periodo non superiore a 24 mesi**.

La riduzione della contribuzione previdenziale ed assistenziale dovuta per i lavoratori interessati, spetta in presenza di una **"deminutio" oraria superiore al 20%**. La misura, in questo caso, è pari al 25% che sale al 30% in alcune Regioni del Meridione (Sicilia, Calabria, Campania, Basilicata e Puglia). Qualora la riduzione oraria prevista dall'accordo sia superiore alla percentuale del 30%, la misura sale, rispettivamente, al 35% ed al 40%.

Fin qui le novità introdotte: ma la materia dei contratti di solidarietà ex lege n. 863/1984, fortemente attuale in questo momento, richiede, ad avviso di chi scrive, la necessità di una sia pur breve riflessione che faccia il punto sulle situazioni "consolidate" e su quelle che presentano alcune criticità interpretative.

II. LA DISCIPLINA

➤ La "ratio" dei contratti di solidarietà

Lo scopo precipuo dei **contratti di solidarietà** è quello di affrontare una crisi, temporanea, attraverso una riduzione concordata dell'orario di lavoro la quale ha anche l'obiettivo di "stoppare" per tutta la durata del trattamento una procedura

collettiva di riduzione di personale. Da ciò ne discende che il datore di lavoro, al di fuori di ipotesi, sempre possibili, di licenziamenti per giusta causa, non possa procedere a recessi unilaterali, essendo oltremodo difficile percorrere la strada del licenziamento individuale per giustificato motivo.

➤ I destinatari

I destinatari sono i **lavoratori e le imprese che rientrano nel campo di applicazione della Cigs**. Di conseguenza, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.M. n. 46448/2009, il trattamento viene esteso anche alle imprese appaltatrici dei servizi di mensa e di pulizia, presso imprese rientranti nel campo applicativo della Cigs.

➤ I limiti dimensionali

Il limite dimensionale minimo è rappresentato dai **quindici dipendenti** intesi come media nell'ultimo semestre antecedente l'istanza di solidarietà.

Per il **computo** valgono gli stessi criteri in uso per la Cigs e richiamati dall'art. 1 della legge n. 223/1991. Una **eccezione** è prevista per le imprese del **settore editoriale** e delle agenzie di stampa nelle quali per la Cigs non c'è un limite minimo di dipendenti e, quindi, non c'è neanche per il contratto di solidarietà. Il settore grafico editoriale è del tutto particolare e la sua specialità è stata ribadita, in modo non equivoco, dall'art. 7, comma 3, della legge n. 236/1993.

➤ Esclusioni e requisiti

Sotto l'aspetto prettamente operativo il contratto di solidarietà (oggi possibile anche per i partiti e movimenti politici ed anche per le loro strutture locali, per effetto dell'art. 16 della legge n. 13/2014) non può riguardare le imprese che si trovano in **procedura concorsuale** o hanno presentato istanza per essere

ammesse, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o cessata (art. 2, comma 3, del D.M. n. 46448/2009).

Il contratto di solidarietà non trova applicazione neanche in **edilizia**, laddove si registra un «fine lavoro o fine fase lavorativa», fatto salvo il personale inserito nella struttura che resta (ad esempio, i dipendenti degli uffici amministrativi).

Per completezza di informazione va ricordato come il contratto di solidarietà non trovi applicazione nei confronti di quei **lavoratori con rapporto a termine** la cui ragione giustificatrice è rappresentata da esigenze di natura stagionale.

Sotto l'aspetto soggettivo occorre precisare alcune esclusioni ed alcuni requisiti:

- sono esclusi dal trattamento sia il personale con **qualifica dirigenziale** che quello con rapporto di **apprendistato** pur rientrando gli stessi nel computo per la base minima occupazionale dei quindici dipendenti intesi come media del semestre precedente;
- i dipendenti con **rapporto a tempo determinato**, con esclusione di quelli «stagionali», possono rientrare nel contratto di solidarietà a condizione che sia dimostrato il carattere strutturale del rapporto nella organizzazione del lavoro antecedente alla riduzione di orario;
- i lavoratori interessati debbono avere almeno 90 giorni di anzianità aziendale.

➤ La Stipula dell'accordo

Altro aspetto importante è quello della **riduzione di orario** che è strettamente correlata alla situazione di eccedenza di personale. Nell'accordo da stipulare con le Oo.Ss. va **quantificato e motivato l'esubero**, mentre la riduzione dell'orario viene stabilita con riferimento al giorno, alla settimana o al mese, fermo restando

che secondo l'Inps (v. circolare n. 212/1994), si deve sempre tradurre in termini settimanali qualsiasi forma di riduzione attuata con periodi diversi, atteso che resta fondamentale ai fini dell'applicazione della normativa sulla integrazione salariale il riferimento all'orario settimanale.

➤ **Soggetti legittimati alla stipula**

Ma quale è il soggetto sindacale deputato alla stipula dell'accordo? Le Oo.Ss. interne (siano esse Rsu o Rsa) o quelle esterne di categoria o territoriali? La risposta è che la presenza del **sindacato interno** è un presupposto indispensabile nella gestione della "solidarietà" con la conseguenza che proprio esso è il soggetto legittimato alla stipula cui si può aggiungere la struttura di categoria o quella territoriale.

L'accordo può essere raggiunto sia in sede aziendale che in sede amministrativa: l'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 469/1997, con il quale sono stati conferiti o delegati una serie di poteri agli Enti locali, afferma che le Regioni promuovono la stipula dei contratti di solidarietà (esse possono individuare sul territorio altra struttura a ciò deputata come, ad esempio, l'Assessorato al lavoro provinciale) ed, inoltre, con lo stesso provvedimento sono stati delegati alle Regioni ed alle Province i compiti di conciliazione amministrativa delle controversie collettive sia riferite alle procedure di riduzione collettiva di personale che all'esame congiunto per la Cigs ex lege n. 164/1975.

➤ **Elementi base dell'accordo**

Con la circolare n. 33/1994 il Dicastero del Lavoro indicò gli **elementi base da inserire nell'accordo**: tutto questo in un'ottica di facilitazione amministrativa nell'esame dell'istruttoria di solidarietà. Di qui la necessità di indicare chiaramente:

- il Ccnl applicato;
- l'orario di lavoro e la sua articolazione;

- la data della eventuale apertura della procedura di riduzione di personale
- il numero degli esuberanti dichiarati;
- la quantificazione di questi ultimi all'atto della stipula dell'accordo;
- le motivazioni che li hanno determinati;
- la data di decorrenza del contratto di solidarietà;
- la durata;
- la forma di riduzione dell'orario (giornaliera, settimanale o mensile, anche di natura verticale che tuttavia, va tradotta, ai fini Inps, in termini settimanali);
- l'articolazione della riduzione e la sua riparametrazione sull'orario medio settimanale;
- la percentuale di riduzione complessiva dell'orario e le eventuali deroghe;
- le misure finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali.

➤ **Lo stato di crisi**

Parlando dei motivi che hanno determinato la crisi è opportuno che nell'accordo si faccia riferimento ad una serie di indicatori economici quali:

- il fatturato;
- il risultato d'impresa;
- l'indebitamento.

Tutto questo anche in rapporto con il biennio precedente che dovrebbe dimostrare il **carattere negativo dell'andamento** o, quanto meno, la sua involuzione.

➤ **Il c.d. "indice di idoneità"**

Strettamente correlato alla riduzione di orario è il c.d. «indice di idoneità» formulato dall'art. 4, comma 3, del D.M. n. 46448/2009: il contratto di solidarietà è considerato idoneo al raggiungimento dell'obiettivo prefissato allorché la riduzione di orario concordata,

parametrata sulla settimana, non superi il **60% dell'orario di lavoro contrattuale dei dipendenti coinvolti**.

➤ **Durata**

L'accordo che dà origine al contratto di solidarietà esplica i propri effetti lungo un arco temporale che può essere anche **di 24 mesi**. Ebbene, nel frattempo l'impresa "vive", opera sul mercato e, quindi, esigenze particolari potrebbero portare ad una riduzione delle ore integrate. Per far ciò è sufficiente comunicare al Ministero la variazione di orario (art. 4, comma 4). Al contrario, se si vuole **incrementare il ricorso all'integrazione**, occorre stipulare un nuovo contratto, come esplicitato dall'interpello del Ministero del lavoro n. 27/ 2012: tale nuovo accordo deve, esplicitamente, porre in evidenza le **ragioni che portano al maggior ricorso all'integrazione salariale**. Il ricorso al lavoro straordinario dei lavoratori posti in solidarietà non è, ovviamente, possibile, a meno che l'impresa non provi (art. 4, comma 5) le straordinarie esigenze connesse all'attività produttiva.

Come si diceva, la durata massima è di 24 mesi, prorogabili al raggiungimento del limite, di altri 24 mesi che diventano 36 nelle zone del Mezzogiorno: **esaurita la proroga**, non può essere attivato alcun contratto di solidarietà se non sono trascorsi almeno 12 mesi.

Va, peraltro, ricordato che il contratto di solidarietà rientra nel periodo massimo integrabile, per ogni unità produttiva, nel **quinquennio** (l'attuale va dall'11 agosto 2010 e terminerà il 10 agosto 2015), che è di 36 mesi: nel computo vi rientrano anche gli interventi integrativi ordinari. L'Inps ha chiarito che le concessioni in deroga non rientrano nel computo massimo dei 36 mesi.

➤ **Vantaggi per lavoratori ed imprese**

Ma di cosa vanno a beneficiare i lavoratori e le imprese?

Per i primi, l'art. 1, comma 186, della legge n. 147/ 2013, ha previsto che il trattamento integrativo, per tutto il 2014, sia del **70% della retribuzione persa**: esso è, in via normale, del 60%, ma negli ultimi due anni era stato dell'80%. Dalla base di calcolo della retribuzione vanno esclusi gli eventuali **aumenti** scaturenti da una contrattazione aziendale stipulata nei sei mesi precedenti la solidarietà, mentre, al contrario, vanno ricompresi gli aumenti previsti dal Ccnl nel frattempo stipulato (art. 13 della legge n. 223/1991). Le somme a titolo di CIGS sono soggette all'aliquota del 5,84%.

Per i **datori di lavoro**, invece, nel limite massimo dei 24 mesi, spetta una **riduzione dei contributi per le ore lavorate pari al 25%** se la riduzione oraria è compresa in un arco percentuale compreso tra il 20% ed il 30% dell'orario contrattuale, o al 35% se le riduzioni di orario superano il 30%. Nel Mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Puglia, Basilicata e Campania, l'art. 6, comma 4, della legge n. 608/1996, eleva le percentuali, rispettivamente, al 30% ed al 40%.

Il beneficio, la cui gestione è affidata all'Inps, **non è automatico** ma deve essere autorizzato dal Ministero del lavoro e vi deve essere l'apposita disponibilità nel Fondo per l'occupazione.

Tutto questo ,è profondamente cambiato, come si è già detto all'inizio di questa riflessione, con l'art. 5 del D.L. 20 marzo 2014, n. 34 che ha inserito un nuovo comma, il 4-bis, all'interno del corpus dell'art. 6 della legge n. 608/1996 che convertì , con modificazioni, il D.L. n. 508/1996: esso afferma che con decreto «concertato» tra Lavoro ed Economia saranno stabiliti criteri per la

individuazione dei datori di lavoro beneficiari della retribuzione contributiva, entro i limiti di spesa disponibili che, per il 2014, aumenta di 15 milioni di euro che vanno a quelli stabiliti, da ultimo, nella legge n. 147/2013. Da ciò si deduce che la contribuzione in favore dei datori di lavoro sarà «selezionata».

Detto questo, si ritiene opportuno affrontare le correlazioni tra il contratto di solidarietà ed **altri istituti** strettamente riferibili al rapporto di lavoro.

III.

C.D.S ED ALTRI ISTITUTI CORRELATI

➤ **Trattamento di fine rapporto**

C'è da esaminare, innanzitutto, la questione del trattamento di fine rapporto per le ore in integrazione. Esso spetta e la quota di accantonamento è a carico della Cigs, con la conseguenza che il Tfr maturato è, in parte, a carico del datore e, in parte a carico della Cigs.

Al momento della cessazione del rapporto il datore recupera quanto dovuto dall'Inps, ovviamente rivalutato.

Il **calcolo** di quanto risulta a carico dell'Istituto è determinato dividendo per 13,5 la retribuzione di riferimento.

➤ **Compatibilità tra C.D.S. e C.I.G.O.**

Altra questione da esaminare è quella della compatibilità, in capo allo stesso lavoratore, del contratto di solidarietà con il trattamento di cassa integrazione guadagni ordinaria. La risposta è **positiva** in quanto si tratta di due istituti completamente diversi: tuttavia, occorre che le motivazioni che hanno portato alla Cigo non siano le stesse della solidarietà.

➤ **Compatibilità tra C.D.S. e C.I.G.S.**

Ma tale compatibilità si estende anche alla ipotesi, nella stessa unità produttiva (ma

non sugli stessi lavoratori), di un trattamento di Cigs?

La cumulabilità è **possibile** ma è sottoposta ad alcune condizioni:

- a) i programmi di Cigs siano esclusivamente quelli approvati per riorganizzazione o riconversione, ristrutturazione o crisi aziendale (non per cessazione di attività);
- b) nei casi di crisi aziendale deve essere in corso un programma di risanamento con fondate previsioni positive sul mantenimento occupazionale;
- c) i lavoratori interessati debbono essere diversi e tale diversità deve risultare da appositi elenchi.

Il cumulo è, in ogni caso, **escluso**:

- a) per cessazione di attività;
- b) per presentazione di una procedura concorsuale;
- c) per l'applicazione, in corso di godimento, della procedura di gestione degli esuberi ex art. 1 della legge n. 56/1994.

➤ **Compatibilità tra C.D.S. e C.I.G.S. per cessazione d'attività**

Altra domanda strettamente correlata è quella della possibile cumulabilità del contratto di solidarietà con la Cigs per cessazione di attività.

La risposta è, senz'altro, **negativa** allorché la fine dell'attività riguardi l'impresa nel suo complesso.

Quando, invece, a cessare l'attività sono soltanto **alcune unità produttive**, mentre le altre continuano "a vivere", essendo interessate soltanto da una riduzione di orario, la cosa è possibile.

Ovviamente, **i lavoratori debbono essere ben distinti** ed individuati per tutta la durata della Cigs e della solidarietà: così ` si è espresso il Ministero del lavoro con la nota n. 10195 del 9 giugno 2009.

➤ Ferie e festività

Qual è il rapporto del contratto di solidarietà con le ferie e le festività? Durante la solidarietà le ferie e le festività maturano a carico del datore di lavoro in modo **proporzionale all'orario effettivamente svolto**, restando a carico della gestione Cigs la porzione degli istituti concernente le ore di sospensione (circolare Inps n. 9/ 1986, punto 3). A questo punto si innesta il problema del **recupero delle quote a carico della gestione Cigs** che va risolto secondo i seguenti principi:

- a) se le ferie e le **festività maturano per intero** anche durante il contratto di solidarietà, le stesse sono retribuite a carico del datore di lavoro;
- b) se il contratto prevede la **riduzione di tali istituti** in corrispondenza del contratto di solidarietà, la parte non a carico del datore viene indennizzata con il trattamento integrativo.

Per le ferie va effettuata una ulteriore distinzione tra quelle **maturate prima dell'attivazione del contratto di solidarietà e quelle successive**.

Nulla quaestio per le prime che sono interamente a carico del datore pur se fruite durante il periodo della riduzione di orario. Per i periodi, invece, maturati durante la solidarietà e fruiti durante il periodo autorizzato, la parte relativa al contratto di solidarietà è posta a carico della gestione Cigs.

Non sono integrabili (circolare Inps n. 212/ 1994, punto 3): **l'indennità sostitutiva delle ferie, quella relativa al mancato preavviso e il trattamento per le festività soppresse**, atteso che non costituiscono un corrispettivo diretto ed immediato della prestazione di lavoro.

➤ Assegni Familiari

Come ci si comporta con gli assegni familiari? La risposta è fornita dall'Inps al punto 5 della circolare n. 9/1986: il datore di lavoro è tenuto ad erogarli non soltanto per le giornate di lavoro effettivamente prestate, ma anche per quelle integrate.

➤ Festività infrasettimanali

Come interagiscono sul contratto di solidarietà le giornate festive che cadono in mezzo alla settimana?

Se la riduzione di orario è di natura **orizzontale**, il lavoratore ha diritto ad una quota erogata dal datore, rapportata alle ore di prestazione, ed una a carico della gestione Cigs relativa alle ore di sospensione.

Se la riduzione oraria è di natura **verticale** occorre verificare quando cade la festività: se ricorre nel periodo in cui è in corso una lavorazione ad orario normale, la retribuzione è totalmente a carico del datore; se, invece, cade in un periodo di sospensione totale del lavoro, l'integrazione è a carico della gestione Cigs (circolare Inps n. 212/1994, punto 3).

➤ Malattia e maternità

Atri istituti particolarmente importanti su cui incide la solidarietà sono la malattia e la maternità. La circolare Inps n. 212/ 1994 al punto 4, afferma che il trattamento integrativo interviene soltanto se la normativa di riferimento che le disciplina è carente. Da ciò ne consegue che **le tutele della maternità prevalgono, sempre, sul trattamento Cigs** con la conseguenza che in caso di maternità durante la solidarietà va erogata soltanto la relativa indennità legata alla gravidanza.

Per i periodi di **astensione obbligatoria** per maternità con riduzione dell'orario di lavoro di tipo verticale, spetta l'indennità di maternità sia con riferimento ai periodi di

lavoro che a quelli di sospensione. Il **congedo parentale**, invece, che presuppone una prestazione lavorativa con i relativi obblighi viene riconosciuto soltanto per i periodi di “vera” attività, restando erogabile, per gli altri periodi, il trattamento integrativo salariale.

Diverso è il discorso relativo alla **malattia**: il trattamento integrativo è **cumulabile** con l'indennità di malattia riferita allo stesso dipendente.

L'indennità economica spettante (circolare Inps n. 38/1987) è riferita alla **effettiva**

retribuzione che è strettamente correlata al nuovo orario di lavoro stabilito nell'accordo, mentre restano a carico della gestione Cigs le ore di riduzione contrattualmente previste.

In caso di articolazione dell'orario di lavoro con riduzione verticale, se la malattia avviene durante un **periodo di piena occupazione**, spetta l'indennità di malattia. Per le malattie che ricadono in periodi di sospensione totale dell'attività spetta il trattamento integrativo salariale.

JOBS ACT: IL LIMITE PERCENTUALE PER L'INSTAURAZIONE DI CONTRATTI A TERMINE

EUFRANIO MASSI

Esperto In Diritto Del Lavoro - Relatore presso corsi di formazione in materia di lavoro

Tratto dal blog GENERAZIONE VINCENTE

(www.generazionevincente.it)

Per gentile concessione.

La conversione in legge del D.L. n. 34/2014 di cui è imminente la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, offre l'occasione per riflettere su uno dei punti più qualificanti: quello del limite percentuale di contratti stipulabili che il Legislatore, con alcune eccezioni, stabilisce nel 20%. E' questo uno degli elementi fortemente innovativi che caratterizza la nuova disciplina dei contratti a tempo determinato pur se, è inutile negarlo, quella che rappresenta una sorta di "rivoluzione planetaria" è la fine delle ragioni giustificatrici e la piena agibilità, in ogni ipotesi, del contratto "acausale".

➤ La norma

Prima di andare nel merito delle singole questioni interpretative credo che non si possa fare a meno di partire dal testo normativo:

"Fatto salvo quanto disposto dall'art. 10, comma 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato".

Questa è la frase fondamentale di riferimento dalla quale non si può prescindere ma che, tuttavia, fa salvi (art. 2 -bis) i limiti previsti (maggiori o minori) dal CCNL di riferimento e che consente ai datori di lavoro con un organico dimensionato oltre la percentuale legale di rientrare nei limiti entro il prossimo 31

dicembre a meno che un contratto collettivo applicabile nell'azienda non disponga un limite percentuale o un termine più favorevole.

Tutto questo comporta l'impossibilità per le imprese "renitenti" di stipulare nuovi contratti a tempo determinato fino a quando non sono rientrate nell'aliquota.

La prima considerazione che balza agli occhi è rappresentata dal fatto che, nella maggior parte dei casi, **le imprese continueranno ad applicare l'aliquota contrattuale** che, se si eccettua il CCNL dei bancari e quello dei metalmeccanici che non ne fanno cenno, è presente nella maggior parte delle pattuizioni collettive più importanti, andando da un 7% nel settore del lavoro elettrico al 35% in quello dell'autotrasporto, con, talora, una sommatoria di ipotesi indistinta tra contratti di lavoro a tempo determinato e contratti di somministrazione, e, talaltra, una dimensione aziendale diversa ove il riferimento contrattuale è all'unità produttiva (ad esempio, il contratto del

terziario) e non all'azienda nel suo complesso.

➤ **Modalità di calcolo del personale in forza**

Tornando al testo normativo non si può che sottolineare come il Legislatore abbia individuato il momento ed il modo nel quale va calcolata la percentuale del personale in forza nell'anno di riferimento. Esso è il **1° gennaio dell'anno al quale si riferisce l'assunzione** ed il computo va effettuato soltanto sul **personale in forza a tempo indeterminato**.

Ciò significa che la "fotografia" non tiene assolutamente conto di altro personale, a vario titolo, in organico, come i lavoratori a termine, quelli accessori, quelli con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato o quelli che sono titolari di rapporti di natura autonoma. L'aver scelto, quale riferimento la data del 1° gennaio, indubbiamente favorisce la contabilità, soprattutto se rapportata ad altri criteri presenti nella contrattazione collettiva che fanno riferimento alla media semestrale od annuale.

➤ **Criticità**

La scelta adottata dal Legislatore presenta alcune criticità che possono così evidenziarsi:

- a) se **un'azienda nasce in corso d'anno**, in quale momento si quantifica il personale, atteso che al momento della costituzione potrebbero esserci pochi dipendenti a tempo indeterminato o forse anche nessuno?
- b) se **un'azienda, durante l'anno incorpora un'altra impresa** fondendosi o costituendo un nuovo soggetto giuridico, quale è la soluzione da adottare ai fini del limite percentuale?
- c) se, durante l'anno, a seguito di **acquisizione, anche in virtù di una norma contrattuale, del personale già in forza presso un altro datore di lavoro a seguito di cambio di appalto** o, comunque, di successione nel contratto, si resta ancorati all'organico fissato al 1° gennaio pur se lo stesso è notevolmente aumentato in corso d'anno? E se ciò determina un aumento dell'organico tale da far scattare l'aliquota anche per il collocamento dei disabili, si può procedere, previa convenzione con il servizio competente (art. 11 della legge n. 68/1999) ad una assunzione a termine di lavoratori con handicap senza che questa vada ad intaccare la percentuale del 20%?
- d) se a seguito di **acquisizione di personale per cambio di appalto**, si assumono dall'azienda cedente lavoratori a tempo determinato e ciò provoca il superamento della percentuale legale, cosa succede?
- e) se un'azienda, per effetto di **dimissioni, risoluzioni consensuali, cessione di ramo d'azienda, perdite di appalti**, vede ridotto di gran lunga, in corso d'anno, il proprio organico rispetto a quello "fotografato" al 1° gennaio, deve considerare la percentuale dei rapporti a termine sempre correlata al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza a tale data?

A molte di queste domande si sarebbe potuto, agevolmente, fornire delle risposte esaurienti sol che si fosse adottato il metodo della **rilevazione del personale al momento dell'assunzione**, essendo ben mutevole, per vicende connesse alla vita aziendale, il numero dei dipendenti. Altre domande, invece, potranno essere soddisfatte con chiarimenti espressi in via amministrativa dallo stesso Ministero del Lavoro come, ad esempio, relativamente al numero percentuale delle **imprese nate da una fusione od una incorporazione** (si potrebbe ben sostenere che per le stesse vale il momento della "nascita" pur se avvenuta in corso d'anno), o **al contratto a termine con i disabili** (si può affermare che lo stesso è fuori dall'aliquota legale o contrattuale trattandosi di adempimento di

un obbligo di legge), mentre ad altri quesiti, a meno che non si voglia andare “oltre i confini segnati dalla legge”, non si potrà rispondere, fatta salva una diversa disposizione legale successiva.

Certo se si fosse, ad esempio, normativamente adottato lo stesso criterio in uso nella legge n. 68/1999 (art. 9, comma 1) che considera la variazione dell'aliquota in aumento anche in corso d'anno ai fini della richiesta di avviamento e la si fosse riferita anche alla percentuale dei lavoratori da assumere con contratto a tempo determinato, ci sarebbe stata qualche questione in meno da risolvere.

➤ **Computabilità dei dipendenti a tempo indeterminato**

Si pone, ora, il problema della computabilità dei dipendenti a tempo indeterminato: sembra una cosa semplice (ed in effetti lo è) ma occorre, a mio avviso, tenere presenti alcune disposizioni che sembrano restringere la base di calcolo (a meno di interpretazioni amministrative “espansive” che non sembrano, tuttavia, trovare un supporto normativo), atteso che non vanno compresi quei lavoratori per i quali la norma non ne prevede il conto ai fini dell'applicazione di istituti contrattuali o legali o prevede una contabilità parziale:

- a) gli **apprendisti**, per tutta la durata della fase formativa, ivi compresi quelli (pochissimi) assunti dalle liste di mobilità, atteso quanto affermato dall'art. 7, comma 3, del D.L.vo n. 167/2011;
- b) gli **assunti con contratto di reinserimento** ex art. 20 della legge n. 223/1991 (anche questi sono pochissimi se rapportati agli anni di vigenza della norma);
- c) i **lavoratori provenienti da esperienze di lavori socialmente utili o di pubblica utilità**, così come previsto dall'art. 7, comma 7, del D.L.vo n. 81/2000 (anche di questi, se si eccettuano alcune limitatissimi casi), non sembrano essercene, presso i

datori di lavoro privati, un gran numero;

- d) i **lavoratori somministrati**, perché dipendenti dall'Agenzia di lavoro.

I lavoratori a tempo parziale sono calcolati “pro-quota” rispetto all'orario contrattuale pieno, così come previsto dall'art. 6 del D.L.vo n. 61/2000, mentre per quelli intermittenti a tempo indeterminato le prestazioni lavorative vanno rilevate con riferimento al semestre precedente, secondo quanto afferma l'art. 39 del D.L.vo n. 276/2003.

➤ **Computabilità dei dipendenti a tempo determinato**

Va, peraltro, ricordato ciò che si evince dal comma 7 dell'art. 10 del D.L.vo n. 368/2001, nel senso che alcuni contratti a tempo determinato non rientrano nei limiti del contingentamento. Essi sono:

- a) quelli stipulati **nella fase di avvio di nuove attività** per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento sia ad aree geografiche che a comparti merceologici. Qui, non essendo rilevabile una disposizione di carattere comune, i datori di lavoro interessati debbono, necessariamente, riferirsi al CCNL applicato e verificare ciò che, eventualmente, lo stesso ha disciplinato;
- b) quelli per **ragioni di carattere sostitutivo** (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento) o di stagionalità (DPR n. 1525/1963 o attività definite come tali dalla contrattazione collettiva, cosa che, in alcuni settori, ha portato a definizioni molto ampie);
- c) quelli per **specifici spettacoli** ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) quelli con **lavoratori di età superiore ai 55 anni** (che, forse, il Legislatore avrebbe potuto abbassare a 50, viste le disposizioni incentivanti anche in materia di contratti a termine previste

dall'art. 4, commi 8 e 9 della legge n. 92/2012).

Detto questo, per completezza di informazione ricordo che non rientrano nella percentuale del 20% perché non disciplinati dal D.L.vo n. 368/2001 (fatti salvi, per talune tipologie, gli articoli 6 ed 8) i contratti a termine stipulati con:

- a) i **lavoratori in mobilità** ex art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, secondo quanto affermato dall'art. 10, comma 1, lettera c – ter del predetto decreto legislativo. Ad essi non sono, minimamente, applicabili taluni elementi specifici come il periodo di intervallo tra un contratto e l'altro, il diritto di precedenza (tranne che ciò non risulti dalla contrattazione collettiva od individuale), il numero "contingentato" delle proroghe, la sommatoria dei 36 mesi;
- b) i **richiamati in servizio appartenenti al servizio volontario del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco**, secondo la previsione dell'art. 10, comma 1, lettera c-bis.¹
- c) i lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro (art. 10, comma 1, lettera c);
- d) gli operai a tempo determinato nel **settore agricolo**, secondo la definizione fornita dall'art. 12, comma 2, del D.L.vo n. 375/1993 (art. 10, comma 2). L'estrapolazione trova una specifica giustificazione nel fatto che la regola che disciplina tale tipologia né rappresentata da prestazioni di natura giornaliera;
- e) i prestatori con **contratti di durata non superiore a tre giorni** per l'esecuzione di servizi speciali, nei settori del turismo e dei pubblici esercizi (art. 10, comma 3). Si tratta di

una disposizione che, per la specialità dei rapporti e per il periodo breve (è personale che serve per banchetti, *meetings* e cerimonie), trova una propria giustificazione anche per le modalità sintetiche della comunicazione on-line di assunzione (se non si hanno tutti i dati disponibili). Si tratta, a ben guardare, di una tipologia di contratto a termine che appare sempre più soppiantata da prestazioni di lavoro accessorio (art. 70 e seguenti del D.L.vo n. 276/2003) o dal contratto di lavoro intermittente;

- f) i **dirigenti** il cui contratto a tempo determinato può avere una durata non superiore a cinque anni (art. 10, comma 4). Tale disposizione conferma quanto già fu detto con la legge n. 230/1962 e comunque, consente al dirigente di recedere dal contratto, previo preavviso ex art. 2118 c.c., dopo che sia trascorso un triennio;
- g) i **lavoratori a termine con conferimento di supplenze sia del personale docente che ATA** (art. 10, comma 4-bis), vista la particolare necessità "di assicurare la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea" dei titolari dell'incarico;
- h) i lavoratori alle dipendenze di aziende che esercitano il **commercio di import – export e all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli** (art. 10, comma 5). Tale esclusione non è supportata da alcuna disposizione specifica: da ciò ne consegue che tali rapporti sono da collocare in un'area di totale libertà contrattuale.

➤ Profili sanzionatori

Proviamo, ora, ad immaginare le conseguenze a cui andrebbe incontro un datore di lavoro il quale, applicando integralmente un CCNL, decidesse, in via del tutto discrezionale, di riferirsi alla percentuale legale del 20% rispetto a quella contrattuale che è minore.

¹ La piena legittimità della disposizione è stata riconosciuta, recentemente, da una sentenza della Corte Costituzionale; Corte Cost., sent. n. 267 del 13 novembre 2013

Occorre subito rilevare come il richiamo effettuato dal Legislatore alla contrattazione collettiva (art. 2 -bis del D.L. n. 34) faccia sì che questa assuma forza di legge per le imprese che rientrano in quel campo di applicazione, assorbendo lo stesso regime sanzionatorio previsto in via generale.

In passato, una giurisprudenza consolidata aveva ritenuto che lo **sforamento del limite contrattuale** portasse alla conversione a tempo indeterminato del rapporto e, a mio avviso, tale rischio (che riguarda anche la clausola legale del 20%) sussiste ancora, atteso che, una lettura formale del testo attuale (che, ovviamente, prescinde sia dal dibattito parlamentare che dalle polemiche dei "media") introduce una **sanzione amministrativa** che potrebbe non escludere altre conseguenze sul piano civilistico. Essa è rapportata alla durata del rapporto a termine "eccedente" che è pari al 20% della retribuzione (a mio avviso, da intendersi come "globale di fatto") per ogni mese o frazione di mese superiore ai quindi giorni se l'infrazione si è realizzata per un solo lavoratore, per salire al 50% se interessa più lavoratori. Indubbiamente, la sanzione amministrativa potrebbe essere particolarmente pesante, in presenza di un rapporto a termine in violazione della percentuale che ha avuto una lunga durata: basti pensare ad un contratto a termine durato tre anni, cosa che potrebbe produrre un importo pecuniario pari a migliaia di euro, sol riferendosi ad una percentuale del 20%.

Per quel che riguarda, invece, la persistenza di una **ulteriore sanzione di natura civilistica**, anche in relazione alla previsione dell'art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010, il dubbio è forte e, forse, può essere superato soltanto attraverso una norma di interpretazione autentica da inserire in un prossimo provvedimento.

Gli importi della sanzione amministrativa, irrogata dagli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro, confluiscono nel fondo sociale per l'occupazione e la formazione, previsto dall'art. 18, comma 1,

lettera a) della legge n. 2/2009: sarà, sicuramente, il Dicastero del Welfare, a dettare le modalità operative in base alle quali agiranno gli ispettori del lavoro (e gli altri organi deputati a far rispettare le norme relative alla regolarità dei rapporti). In ogni caso, ritengo che qualora si intervenga nel corso di un rapporto a termine "sforato" ma ancora in corso la sanzione non possa che essere riferita al periodo trascorso (si fa riferimento al rapporto e non al contratto), non essendo possibile calcolare l'ammontare della sanzione pecuniaria comprendendo anche quella parte della prestazione non ancora svolta (e che potrebbe anche non aver luogo per effetto di una risoluzione contrattuale anticipata, pur se, a mio avviso, ciò dovesse avvenire in forza di un atto unilaterale del datore, il dipendente avrebbe, quantomeno, diritto ad un risarcimento pari alle mensilità non lavorate).

La sanzione amministrativa alla quale si è accennato non trova applicazione relativamente ai **rapporti di lavoro instaurati prima del 21 marzo 2014**, data di entrata in vigore del D.L. n. 34, che comportino il superamento del limite percentuale del 20%.

➤ Imprese e "datori di lavoro"

Un'altra cosa che, correttamente, è cambiata nel passaggio parlamentare è stata quella attraverso la quale il **riferimento alle imprese** che, con un organico fino a cinque dipendenti potevano sempre assumere un lavoratore con contratto a termine, è stato sostituito, più propriamente, con le parole "i datori di lavoro": che il cambiamento sia stato giusto lo dimostra il fatto che, ora, anche i datori di lavoro che non sono imprese (si pensi, ad esempio, agli studi professionali, alle associazioni o alle fondazioni) e che, prima, erano esclusi, possono assumere lavoratori con contratto a tempo determinato "acausale". Quando si parla di datori di lavoro con un organico (di lavoratori subordinati a tempo indeterminato) fino a

cinque unità, si intende che il numero va da zero fino a cinque.

➤ **Istituti e gli Enti pubblici e privati di ricerca**

C'è, poi, una ulteriore specificazione (oltremodo meritevole), intervenuta in sede di conversione che riguarda gli **Istituti e gli Enti pubblici e privati di ricerca**: qualora si intenda assumere lavoratori destinati, in via esclusiva (è questo l'unico requisito richiesto) a svolgere un'attività di ricerca scientifica e tecnologica o che debbono effettuare assistenza tecnica, coordinamento o direzione, non c'è alcun limite di percentuale come non c'è il limite massimo di trentasei mesi. Tutto questo si giustifica con la circostanza che, sovente, i progetti che sono anche di provenienza comunitaria, hanno una durata superiore ai tre anni.

➤ **Disposizioni transitorie**

Una particolare attenzione va dedicata, a mio avviso, ad alcune disposizioni transitorie che sono comprese nei commi 2 e 3 dell'art. 2 -bis. Esse riguardano due fattispecie diverse.

La prima è quella nella quale i datori di lavoro applicano CCNL che prevedono **limiti percentuali diversi** e quella riferita a datori di lavoro per i quali la pattuizione collettiva non ha stabilito limiti.

Ebbene, fino alla scadenza, le imprese che si rifanno a **CCNL che prevedono limiti e modalità di calcolo diverse** potranno continuare ad applicare quanto ivi stabilito. E' il caso, ad esempio, del **CCNL del terziario** ove la percentuale è del 20% annuo sull'organico a tempo indeterminato ma la stessa viene calcolata su quello in forza nell'unità produttiva e dove si afferma che nelle unità che occupano fino a quindici dipendenti è consentita la stipula di quattro contratti a termine che salgono a sei per le unità dimensionate tra le sedici e le trenta unità (con una percentuale che, di fatto, viene ad essere superiore ai limiti legali).

Per completezza di informazione va ricordato che è, altresì, possibile in questo settore nelle unità produttive che occupano fino a quindici dipendenti l'utilizzazione di sei lavoratori a termine in somministrazione. Lo stesso identico discorso può essere fatto per il **contratto del legno (aziende industriali)** ove la percentuale è del 25% rapportata non all'impresa nel suo complesso, ma all'unità produttiva, con le frazioni sempre arrotondabili all'unità superiore, o anche nel CCNL del tessile industriale ove le percentuali di riferimento sono elevabili con accordo aziendale.

Con il successivo comma 3, l'art. 2 -bis (ed è la seconda fattispecie) si occupa dei datori di lavoro che alla data del 21 marzo 2014 non hanno percentuali di riferimento nel CCNL applicato ma che hanno in corso **rapporti di lavoro a termine in percentuale superiore al 20%**.

Ebbene, il datore di lavoro **sarà tenuto a rientrare nella percentuale legale del 20%, entro il 31 dicembre 2014**, a meno che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole: in caso contrario **non potrà accedere a nuovi contratti a tempo determinato fino al momento in cui sarà rientrato nei limiti di percentuale**.

Vale la pena di ricordare come il Legislatore abbia chiarito che la **sanzione amministrativa comminabile** in caso di sfioramento della percentuale non trova applicazione per i rapporti di lavoro instaurati prima del 21 marzo 2014 che comportino il superamento della percentuale: da ciò si deduce che se un datore di lavoro che è già sopra la percentuale di riferimento stipula, comunque, altri contratti a termine nel corso dell'anno, è comunque soggetto alla sanzione amministrativa.

Il concetto appena riportato sembra aprire la porta a **contrattazioni collettive anche di secondo livello** (aziendale, "in primis", ma anche territoriale) in base alle quali si possa stabilire un limite percentuale

diverso (maggiore o minore) o un termine più favorevole (ad esempio, il posticipo della data di “rientro nella percentuale” al 31 dicembre 2015): ovviamente tali accordi andranno raggiunti e stipulati prima della fine del 2014.

➤ **Trasporto aereo, servizi aeroportuali e postali**

Infine, c'è una questione che, a mio avviso, è strettamente correlata alla percentuale “legale” del 20%: essa è rappresentata dalla disposizione aggiuntiva prevista dall'art. 2 del D.L.vo n. 368/2001 per il trasporto aereo, per i servizi aeroportuali e per quelli postali. Qui la disposizione intende favorire, con una percentuale del 15% dei contratti a termine, quelle attività che si sviluppano nell'arco temporale di sei mesi all'anno (tra aprile e ottobre) e che presentano picchi di attività.

La percentuale massima, rispetto all'organico aziendale è del 15%: essa può essere “sfiorata” nei c.d. “aeroporti minori”, previa autorizzazione della Direzione territoriale del Lavoro la quale è tenuta ad emettere il provvedimento sulla base di considerazioni relative alla quantità dell'attività ed al parere delle organizzazioni sindacali provinciali di categoria a cui vanno comunicate tutte le richieste di assunzione. Tale norma ha, appunto, il pregio di agevolare le assunzioni a termine in questi specifici settori con una percentuale, quella del 15%, che, fino ad oggi, si è ritenuta congrua. Ora, mi chiedo, questa disposizione è ancora valida (non c'è stata alcuna abrogazione esplicita), oppure è da intendersi, tacitamente, superata, in quanto ora il limite “legale” è fissato al 20%?

Di per se stessa la disposizione, come dicevo, è vigente e, forse, in considerazione del fatto che le assunzioni a termine sono state ipotizzate per picchi stagionali di attività, le stesse potrebbero essere considerate come stagionali e, quindi, non rientranti nella percentuale del 20% (art. 10, comma 7, del D.L.vo n. 368/2001): da

ciò si potrebbe dedurre che le imprese considerate nell'ambito dell'art. 2 potrebbero avere, legalmente, una percentuale ordinaria del 20%, cui si possono aggiungere contratti legati alla stagionalità per un'aliquota del 15%.

E' pur vero che, in ogni caso, almeno per le imprese con un organico di lavoratori a tempo indeterminato di decine di migliaia di unità come Poste Italiane SpA il discorso appare più teorico che pratico, atteso il grosso numero di personale a tempo indeterminato in forza, cosa che non porterà, mai, ad assunzioni a termine di così grande rilevanza.