

La nuova riforma del mercato del lavoro: Legge 16 maggio 2014 n. 78

Contenuti

1. Contratto a tempo determinato
2. Somministrazioni
3. Apprendistato
4. Decontribuzione e DURC

Con l'approvazione della legge che ha convertito il c.d. Decreto Poletti il Governo ha completato la prima parte della riforma del mercato del lavoro, nota anche come *Jobs Act*. Non poche le incertezze e molti i "difetti" - anche giuridici - nell'illeggibile testo di conversione.

La presente *newsletter* si propone di delineare le principali novità introdotte dalla normativa risultante dalla conversione.

1. Contratto a tempo determinato

Il contratto di lavoro a tempo determinato non è più considerato "socialmente pericoloso" e finalmente fa ingresso nel nostro ordinamento come una forma di rapporto non più "anomala" rispetto a quella che era definita l'unica forma "tipica" di accesso al lavoro, ossia il contratto a tempo indeterminato.

La possibilità di stipulare contratti a termini privi di causa – già introdotta dalla riforma Fornero – e cioè senza la necessità di indicare alcuna ragione di carattere tecnico, organizzativo o produttivo, viene confermata per un periodo di 36 mesi di durata massima, ma viene estesa la possibilità di proroghe, fino ad **un massimo di 5** nell'arco complessivo di tale periodo, indipendentemente dai rinnovi. In tal modo l'acausalità coincide esattamente con la durata massima dei rapporti a tempo determinato.

Rimane comunque opportuno, per i datori di lavoro che stipolino un contratto a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, indicare nel contratto a termine che l'assunzione avviene per ragioni sostitutive. In tal caso, infatti, non trova applicazione la maggiorazione contributiva dell'1,4%, né l'assoggettamento al limite quantitativo di seguito indicato.

Restano fermi per i rinnovi i termini di *stop and go* tra un contratto a termine e l'altro di 10 o 20 giorni in base alla durata del primo contratto.

L'unico ulteriore limite rimasto è che i lavoratori assunti con contratti a termine non possono essere più del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, rimanendo inteso che i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti possono sempre stipulare 1 contratto a termine.

Ma la novità più rilevante introdotta dalla legge di conversione consiste nella nuova sanzione. Il rimedio per la stipulazione irregolare di contratti a termine oltre il limite previsto non è più costituito dalla conversione in un contratto a tempo indeterminato; l'unica conseguenza prevista è l'applicazione di un'ammenda a carico del datore di lavoro, che non impatta sulla validità del termine apposto al contratto.

Sono infine state introdotte specifiche norme disciplinanti il diritto di precedenza in favore dei dipendenti assunti a tempo determinato che abbiano lavorato per un periodo superiore a sei mesi nel caso di assunzioni a tempo indeterminato nella stessa azienda, comprensivo del periodo di astensione obbligatoria per le lavoratrici madri. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di assunzione a termine.

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.

Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.

Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

Milano

Paola Tradati
Tel. +39 02 763741
ptradati@gop.it

Alessandra Ferroni
Tel. +39 02 763741
aferroni@gop.it

Nicola Bonante
Tel. +39 02 763741
nbonante@gop.it

Roma

Matteo Fusillo
Tel. +39 06 478751
mfusillo@gop.it

Saverio Schiavone
Tel. +39 06 478751
sschiavone@gop.it

Raffaella Betti Berutto
Tel. +39 06 478751
rbetti@gop.it

Cristina Capitanio
Tel. +39 06 478751
ccapitanio@gop.it

Roma

Milano

Bologna

Padova

Torino

Abu Dhabi

Bruxelles

Hong Kong

Londra

New York

www.gop.it

2. Somministrazioni

Un'altra delle principali novità introdotte dalla legge di conversione - in attuazione altresì delle indicazioni comunitarie in materia - è la non applicabilità del limite normativo massimo di durata di 36 mesi ai contratti di somministrazione a termine per l'utilizzatore, riferimento quest'ultimo eliminato nella legge di conversione. Ciò che agevola, oltre che differenziare ulteriormente il contratto di somministrazione dal contratto a termine, così come confermato anche dalla sentenza della Corte di giustizia europea dell'11 aprile 2013.

Restano invece fermi i limiti dei 36 mesi di durata massima e del tetto del 20% nei rapporti di lavoro a termine tra le agenzie e i dipendenti somministrati.

Non è poi disciplinato nella somministrazione a termine il c.d. *stop and go* e quindi non vi è alcun limite temporale da rispettare tra la stipulazione di un contratto e di quello successivo.

Inoltre i lavoratori somministrati a termine non rientrano nel computo del su menzionato tetto del 20% applicabile esclusivamente ai contratti a termine.

3. Apprendistato

La nuova normativa apporta alcune modifiche anche alla disciplina dell'apprendistato.

Innanzitutto, ferma restando la forma scritta del contratto e del patto di prova, il piano formativo individuale potrà essere redatto in forma sintetica, anche mediante l'utilizzazione di apposita modulistica elaborata dagli enti bilaterali o dalla contrattazione collettiva.

Si abbassano inoltre le quote ed i limiti di applicabilità della stabilizzazione degli apprendisti: fatti salvi limiti diversi stabiliti dalla contrattazione collettiva applicabile, i datori di lavoro che occupano *almeno 50 dipendenti* (mentre prima il limite era di 30 dipendenti) possono assumere nuovi apprendisti subordinatamente alla prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di *almeno il 20%* degli apprendisti (prima era il 50%).

Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, la Regione ha all'onere di comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta pubblica formativa.

4. Decontribuzione e DURC

La legge di conversione conferma la c.d. "smaterializzazione" del DURC (documento unico di regolarità contributiva) in relazione al quale si dispone che la regolarità contributiva nei confronti di INPS, INAIL e Casse Edili sarà verificata *con modalità esclusivamente telematiche*; la risultanza dell'interrogazione avrà validità di 120 giorni e sostituirà ad ogni effetto il DURC; al riguardo è prevista l'emanazione di un decreto interministeriale.

Sono state introdotte inoltre norme che riducono in maniera significativa il regime contributivo per i datori di lavoro che stipulino contratti di solidarietà difensivi. La misura della riduzione è fissata al 35%.