



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Consigliera Nazionale di Parità*



GUIDA AL JOBS ACT

Alessandra Servidori

JOBS ACT - APPROVATI IL DECRETO LEGGE E IL DISEGNO DI LEGGE DELEGA IL 12 MARZO 2014

Il decreto legge: le novità immediatamente in vigore

Il 12 marzo scorso è stato approvato il decreto legge attuativo di una prima parte del Jobs Act, l'articolato piano di riforme volte al rilancio dell'occupazione e alla semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese presentato dal Presidente del Consiglio. Il decreto contiene una serie di disposizioni che entreranno in vigore immediatamente dopo la pubblicazione della norma sulla Gazzetta Ufficiale: le principali novità riguardano il contratto a tempo determinato e quello di apprendistato.

Per quanto concerne i rapporti di lavoro a termine:

- (a) viene previsto l'innalzamento da 12 a 36 mesi della durata del rapporto di lavoro a tempo determinato "a-causale", ma tale strumento potrà essere utilizzato dai datori di lavoro entro il limite massimo del 20% dell'organico;
- (b) viene introdotta la possibilità di prorogare anche più volte il contratto a tempo determinato entro il limite dei 3 anni, a condizione che sussistano ragioni oggettive alla base delle proroghe e che il rapporto abbia per oggetto sempre la stessa attività lavorativa.

Anche le modifiche alla disciplina del contratto di apprendistato sono di indubbio rilievo, infatti:

- (i) viene meno l'obbligo di forma scritta per il piano formativo individuale;
- (ii) l'assunzione di nuovi apprendisti non sarà più necessariamente condizionata alla conferma in servizio dei precedenti;
- (iii) la retribuzione dell'apprendista per la parte riferita alle ore di formazione sarà pari al 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento;

(iv) viene eliminato l'obbligo del datore di lavoro di integrare la formazione professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica.

Un ulteriore intervento di semplificazione, che verrà attuato secondo le modalità contenute nel Decreto di prossima pubblicazione, riguarda la " smaterializzazione" del DURC.

Il disegno di legge delega: le proposte del Governo al vaglio del Parlamento

Sempre in data 12 marzo 2014, il Consiglio dei Ministri ha approvato un disegno di legge delega al Governo che prevede profonde riforme in materia di ammortizzatori sociali e di servizi per il lavoro, nonché una serie di interventi strutturali volti alla semplificazione delle procedure burocratiche e al riordino delle forme contrattuali, nonché alla migliore conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze genitoriali.

Ammortizzatori sociali - La delega in materia di ammortizzatori sociali ha un duplice obiettivo: da un lato, assicurare un sistema di tutele uniformi per i lavoratori in caso di disoccupazione involontaria e, dall'altro lato, razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di incentivi all'assunzione, all'auto-impiego e all'auto-imprenditorialità. A tal fine, vengono individuati una serie di principi e criteri direttivi, tra i quali: la revisione dei criteri di concessione ed utilizzo delle integrazioni salariali, con esclusione delle ipotesi di cessazione aziendale; la semplificazione delle procedure burocratiche; la previsione che l'accesso alla cassa integrazione possa avvenire solo a seguito di esaurimento di altre possibilità di riduzione dell'orario di lavoro; la revisione dei limiti di durata dei trattamenti di integrazione salariale; la maggiore compartecipazione ai costi da parte delle imprese utilizzatrici dei trattamenti; la riduzione degli oneri contributivi ordinari e la loro rimodulazione tra i diversi settori in funzione dell'effettivo utilizzo; la rimodulazione e l'incremento della durata massima dell'ASpl in base alla contribuzione versata; la provvisoria estensione dell'ASpl ai collaboratori coordinati e continuativi.

Servizi per il lavoro e di politiche attive - La delega è finalizzata a garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro sull'intero territorio nazionale, nonché ad assicurare un migliore esercizio delle funzioni amministrative. Per conseguire tali obiettivi, i principi e i criteri direttivi individuati sono: la razionalizzazione degli incentivi all'assunzione, all'auto-impiego e all'auto-imprenditorialità; l'istituzione di un'Agenzia nazionale per l'impiego con compiti gestionali in materia di servizi per l'impiego, le politiche attive e l'ASpl che operi anche attraverso sistemi di raccordo con l'Inps, con conseguente razionalizzazione delle strutture ministeriali ridondanti; il rafforzamento dell'integrazione pubblico/privato per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro; l'attribuzione alle Regioni delle competenze in materia di programmazione delle politiche attive del lavoro.

Semplificazione delle procedure e degli adempimenti burocratici - La delega punta a conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro, attraverso: il dimezzamento del numero di atti di gestione del rapporto di carattere burocratico ed amministrativo; la semplificazione, anche mediante norme di carattere interpretativo, delle disposizioni interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali e amministrativi; l'unificazione delle comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi (es. infortuni sul lavoro) ponendo a carico delle stesse amministrazioni l'obbligo di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti; la promozione delle comunicazioni in via

telematica e l'abolizione della tenuta di documenti cartacei; la revisione del regime del sistema sanzionatorio; la revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino.

Riordino delle forme contrattuali - Al fine di aumentare e migliorare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro e riordinare la disciplina dei contratti di lavoro, la delega individua, tra i suoi principi e criteri direttivi, quelli di: procedere alla redazione di un testo organico di disciplina delle tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro che possa anche prevedere l'introduzione di nuove tipologie contrattuali volte a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro, procedere alla redazione di un testo organico di disciplina delle tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro che possa anche prevedere l'introduzione, eventualmente in via sperimentale, di ulteriori tipologie contrattuali espressamente volte a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro, con conseguente abrogazione delle disposizioni sulle singole forme contrattuali incompatibili con tale testo unico; fissare, eventualmente in via sperimentale, un compenso orario minimo applicabile a tutti i rapporti di lavoro subordinato.

Conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze genitoriali - La delega ha la finalità di contemperare i tempi di vita con i tempi di lavoro dei genitori, attraverso: l'introduzione dell'indennità di maternità anche per le lavoratrici iscritte alla gestione separata; il riconoscimento alle lavoratrici madri parasubordinate del diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi; l'abolizione della detrazione per il coniuge a carico e l'introduzione di incentivi fiscali al lavoro femminile e alle donne con figli minori con determinati requisiti di reddito familiare; l'incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e l'impiego di premi di produttività, per favorire la conciliazione dell'attività lavorativa con l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti; l'integrazione dell'offerta di servizi per la prima infanzia.

JOBS ACT - PUBBLICATO IL DECRETO LEGGE (DL 20 MARZO 2014, N. 34)

E' stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legge attuativo della prima parte del c.d. Jobs Act, che riforma la disciplina del contratto a termine e di apprendistato, e contiene misure semplificazione degli adempimenti burocratici relativi alla certificazione della regolarità contributiva delle imprese.

In sintesi, il decreto prevede, quanto ai rapporti di lavoro a termine:

- (i) la modifica dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, con l'introduzione della possibilità di stipulare contratti di durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe, tra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato;
- (ii) che il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% dell'organico complessivo (fatto salvo quanto previsto per i lavoratori c.d. "stagionali"). Per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti è comunque possibile stipulare 1 contratto di lavoro a tempo determinato;

- (iii) la radicale modifica della disciplina delle proroghe del contratto a termine di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 368/2001. Infatti, le proroghe sono ora ammesse, sino a un massimo di 8 volte, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa (si rammenta che sino a oggi era ammessa una sola proroga);
- (iv) l'abrogazione dell'art. 20, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003 nella parte in cui prevede la necessaria sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per il lavoro somministrato a tempo determinato.

Con riferimento alla semplificazione della disciplina sul contratto di apprendistato, il decreto apporta alcune modifiche al D.Lgs. n. 167/2011 (Testo Unico dell'Apprendistato):

- a) l'articolo 2 viene modificato, eliminando l'obbligo di forma scritta per il piano formativo individuale;
- b) sempre all'articolo 2, vengono abrogati i commi 1, lettera i) e i commi 3-bis e 3-ter: pertanto, l'assunzione di nuovi apprendisti non è più subordinata alla prosecuzione di precedenti rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato;
- c) all'articolo 3 viene aggiunto il comma 2-ter in base al quale, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, 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;
- d) l'articolo 4, comma 3, viene modificato, eliminando l'obbligo del datore di lavoro di integrare la formazione professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica.

Infine, per quanto concerne la c.d. "smaterializzazione" del Documento Unico di Regolarità Contributiva ("DURC"), il decreto prevede che "chiunque vi abbia interesse 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. L'esito dell'interrogazione ha validità di 120 giorni dalla data di acquisizione e sostituisce ad ogni effetto il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), fatta eccezione per le ipotesi di esclusione" che verranno individuate con successivo apposito decreto.

COMPARAZIONE ESSENZIALE IN TABELLE

Tabella di confronto del “CONTRATTO A TERMINE” prima e dopo riforma Renzi-Poletti

CONTRATTO A TERMINE	Testo precedente	Modifiche Renzi-Poletti
Clausola di contingentamento	Clausola di contingentamento prevista solo se introdotta dalla contrattazione collettiva in merito ai limiti quantitativi di utilizzo contratto a termine	Previsione del limite generale del 20% dei contratti a termine rispetto all'organico complessivo. Viene introdotto il seguente comma al comma 1 dell'art. 1 del d.lgs 368/2001: <i>“fatto salvo quanto disposto dall'art. 10 comma 7 Il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo”</i>
Contratto “a-causale”	Art. 1 comma 1 d.lgs 368/2001: <i>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;</i>	Art. 1 comma 1 d.lgs 368/2001: <i>a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a trentasei mesi comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso 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>
Proroghe	Art. 4 comma 1 d.lgs 368/2001: <i>“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 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.”</i>	Art. 4 comma 1 d.lgs 368/2001: <i>“1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte, 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.”</i>

Tabella di confronto del “APPRENDISTATO” prima e dopo riforma Renzi-Poletti

APPRENDISTATO	Testo precedente	Modifiche Renzi-Poletti
Clausola di stabilizzazione	<p>Art. 2 commi 3bis e 3ter: <i>“l'assunzione di nuovi apprendisti resta legata alla percentuale di stabilizzazioni nell'ultimo triennio: il 50% (30% per i primi 36 mesi di vigenza della legge di riforma del mercato del lavoro), qualora non sia rispettata la percentuale predetta: è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti progressi”</i></p> <p>Art. 2 comma 1 lett. i): <i>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;</i></p>	<p>Abrogazione totale della clausola di stabilizzazione</p> <p>3) i commi 3-bis e 3-ter sono soppressi;</p> <p>2) al comma 1, la lettera i) è abrogata;</p>
Piano Formativo	<p>Art. 2 comma 1 d.lgs. 167/2011: <i>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;</i></p>	<p>Art. 2 comma 1 d.lgs 167/2011: <i>“a) forma scritta del contratto e del patto di prova”;</i></p>
Formazione trasversale	<p>Art. 4 comma 3 d.lgs 167/2011: <i>3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, e' integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età', del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.</i></p>	<p>Art. 4 comma 3 d.lgs 167/2011: <i>3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, può essere integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età', del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.</i></p>
Apprendistato di primo livello – retribuzione apprendista	<p>Non prevista</p>	<p>Art. 3 comma 2-ter d.lgs 167/2001: <i>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 nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.”;</i></p>