

Decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34

“Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”

- Convertito, con modificazioni, nella Legge n. 78 /2014
- Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 114 del 19 maggio 2014

Introduzione

Il Decreto Legge n. 34/2014, recante *“Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”* (c.d. *JOBS ACT*), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo u.s. ed entrato in vigore il 21 marzo 2014, ha subito alcune importanti modifiche durante l’iter di conversione nella Legge n. 78/2014, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 114 del 19 maggio 2014.

Tra le importanti novità introdotte, si riportano di seguito, quelle relative alla disciplina del contratto a tempo determinato, del contratto di apprendistato, del documento di regolarità contributiva e dei contratti di solidarietà.

Contratto a tempo determinato

- ✓ eliminazione del c.d. “causalone”, ossia delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo necessarie per la stipula del contratto a termine;
- ✓ estensione della durata del contratto “acausale” fino a un massimo di 36 mesi per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, comprensivi dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti e svolti tra i medesimi soggetti;
- ✓ introduzione di un limite quantitativo del ricorso ai contratti a tempo determinato (20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione) con esclusione dei contratti di somministrazione e fermo restando le diverse previsioni dei Ccnl (*il Ccnl edile prevede attualmente il 25% compresa la somministrazione*);

- ✓ possibilità per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti di stipulare sempre un contratto a tempo determinato;
- ✓ possibilità, all'interno dei 36 mesi complessivi, di effettuare fino a 5 proroghe riferite alla stessa attività, indipendentemente dal numero dei rinnovi;
- ✓ abrogata la disposizione che imponeva al datore di lavoro la dimostrazione delle ragioni che giustificano la proroga;
- ✓ introdotta la possibilità per le lavoratrici con contratto di lavoro a termine, di considerare il congedo di maternità come periodo utile per la determinazione del diritto di precedenza nelle riassunzioni, anche a termine, effettuate dal datore di lavoro entro i dodici mesi successivi, con riferimento alle mansioni già espletate;
- ✓ introdotto l'obbligo per il datore di lavoro di informare i lavoratori a termine in ordine al loro diritto di precedenza nelle riassunzioni, richiamando espressamente tale diritto nell'atto scritto;
- ✓ specificato che in caso di violazione del limite percentuale stabilito dal decreto (20% o diversa % stabilita dai Ccnl) si applicano, per ciascun lavoratore, le seguenti sanzioni amministrative:
 - ✓ **20% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a 1;
 - ✓ **50% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a 1;
- ✓ tali sanzioni si applicano solamente ai contratti stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto (21 marzo 2014).

Contratto di apprendistato

- ✓ il Piano Formativo Individuale dovrà essere compilato in forma sintetica.
- ✓ per l'assunzione di nuovi apprendisti è prevista una percentuale di stabilizzazione pari al 20%, limitata ai soli datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti.
- ✓ nel contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma

professionale (c.d. apprendistato di 1° livello), al lavoratore sarà riconosciuta, per la parte riferita alle sole ore di formazione, una retribuzione nella misura del 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento.

- ✓ per quanto attiene l'acquisizione di competenze di base e trasversali la Regione dovrà provvedere a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità per usufruire dell'offerta formativa pubblica, con l'indicazione della sede e del calendario delle attività, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni dichiaratisi disponibili.

Disposizioni transitorie

- ✓ le disposizioni di cui agli articoli precedenti (contratto a termine e contratto di apprendistato) si applicano ai contratti di lavoro stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto;
- ✓ in sede di prima applicazione del nuovo limite percentuale definito dal decreto, conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali di utilizzo del contratto a termine stabiliti dai Ccnl vigenti;
- ✓ previsto l'obbligo per i datori di lavoro ai quali non si applicano i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti Ccnl che, alla data di entrata in vigore del decreto hanno in forza rapporti a termine oltre il 20%, di rientrare, entro il 31 dicembre 2014, nella suddetta percentuale per poter effettuare nuove assunzioni a termine. In caso contrario, il datore di lavoro non potrà stipulare nuovi contratti a termine fino a quando non rientri nel limite percentuale predetto.

Semplificazioni in materia di Durc

- ✓ prevista l'emanazione, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del D.L. n. 34/14, di un ulteriore decreto che definisca in maniera puntuale la verifica della regolarità contributiva in via telematica che sostituirà il Durc, salvo i casi previsti dall'emanando decreto;
- ✓ la verifica telematica avrà durata 120 giorni;
- ✓ l'emanando decreto dovrà stabilire i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità di verifica e sarà ispirato ai seguenti criteri:
 - a) la verifica della regolarità riguarda i pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui è

effettuata la verifica (a condizione che sia scaduto il termine delle denunce retributive) e comprende anche i co.co.co/co.co.pro.;

b) la verifica telematica sarà effettuata, esclusivamente con il codice fiscale del soggetto interessato, in tempo reale nei confronti di Inps, Inail e Casse Edili che coopereranno al fine di una interazione e riconoscimento reciproci;

c) verranno individuate le tipologie di pregresse irregolarità sia di carattere previdenziale che inerenti la tutela delle condizioni di lavoro, ostative al rilascio della regolarità, ai fini del godimento dei benefici normativi e contributivi;

- ✓ l'interrogazione telematica, per la verifica della regolarità contributiva, assolve all'obbligo di accertamento della sussistenza dei requisiti di cui all'art. 38, comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 163/2006;
- ✓ dalla data di entrata in vigore dell' emanando decreto sono abrogate tutte le disposizioni di legge incompatibili.

Contratti di solidarietà

- ✓ prevista l'emanazione di un Decreto che stabilirà i criteri per la concessione del beneficio della riduzione contributiva per il ricorso ai contratti di solidarietà di cui al comma 4, dell'art. 6 del D.L. n. 510/96 (riduzione 20% dell'orario di lavoro per un periodo di 24 mesi);
- ✓ elevata la misura dello sgravio dal 25% al 35% in misura generalizzata a prescindere sia dalla percentuale di riduzione dell'orario prevista sia dall'ubicazione dell'azienda;
- ✓ previsto il deposito dei contratti di solidarietà sottoscritti ai sensi della vigente normativa, presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi di collettivi di lavoro.