

# JOBS ACT E COSTO DEL LAVORO DUE VARIABILI (IN)DIPENDENTI?



**Stefano Carotti**

**EBOOK FISCO [7]**

**La riforma del lavoro 2014 e le misure di sostegno al reddito.  
Soci, amministratori e dirigenti.  
Il rapporto di lavoro in azienda.**



**Convegni gratuiti in tutta Italia  
fino al 15 dicembre.**

Scopri di più

**➔ CLICCA QUI ➔**

 **uno**Format

## Sommario

Sommario .....	2
JOBS ACT e COSTO DEL LAVORO: Due variabili (in)dependenti?.....	3
Novità legislative e loro impatto atteso sul mondo del lavoro .....	3
Contratto a tempo determinato e somministrazione di lavoro .....	3
Eliminazione della causale .....	3
Durata massima .....	4
Limite percentuale .....	5
Proroghe.....	6
Prosecuzione di fatto e successione di contratti nel tempo.....	7
Diritto di precedenza .....	8
Obbligo di forma .....	8
Apparato sanzionatorio .....	9
Contratto di apprendistato .....	9
Limiti quantitativi .....	10
Clausole di stabilizzazione.....	11
Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale.....	11
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.....	12
Apprendistato di alta formazione e ricerca .....	13
Forma scritta .....	14
Documento Unico di Regolarità Contributiva.....	15
Contratto di solidarietà.....	16
Jobs Act. Considerazioni in tema di ammortizzatori sociali.....	17
JOBS ACT E COSTO DEL LAVORO .....	18

## **JOBS ACT e COSTO DEL LAVORO: Due variabili (in) dipendenti?**

### **Novità legislative e loro impatto atteso sul mondo del lavoro**

*Con l'entrata in vigore del Decreto Legge n. 34 del 21 marzo 2014, convertito dalla L. n. 78/2014, è stata svelata la prima parte di un più ampio progetto di riforma del mercato del lavoro che lo stesso Esecutivo ha prontamente ribattezzato come Jobs Act, con l'obiettivo dichiarato di rilanciare l'occupazione e semplificare gli adempimenti a carico delle imprese.*

Vista la drammaticità dei più recenti dati riguardanti l'occupazione nel nostro Paese, nonché le oramai non più credibili previsioni relative ad una fantomatica quanto agognata ripresa dell'economia nazionale che, solo nel secondo trimestre 2014 ha segnato un'ulteriore contrazione, rispetto al trimestre precedente, dello 0,2%, il Governo è intervenuto su alcuni istituti relativi ai rapporti di lavoro, nel tentativo di innescare una volta per tutte una crescita economica - chimera degli anni zero - , che da troppo tempo è impaludata nelle secche di una crisi globale che ha investito i mercati e di cui non ci è dato conoscere il termine.

### **Contratto a tempo determinato e somministrazione di lavoro**

Una delle modifiche più rilevanti del provvedimento in esame ha riguardato la disciplina del contratto a tempo determinato, regolato nel nostro ordinamento dal D.Lgs. n. 368/2001, al fine di rendere l'istituto più appetibile per i datori di lavoro e, in definitiva, per favorirne l'utilizzo.

### **Eliminazione della causale**

Innanzitutto va evidenziato come, in precedenza, il ricorso al contratto a tempo determinato era ammesso dalla legge soltanto a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

Su tale impianto normativo è intervenuta dapprima la L. n. 92/2012, meglio nota come Riforma Fornero, con la quale è stata introdotta la possibilità per i datori di lavoro, in caso di primo

rapporto instaurato tra le parti, di stipulare il contratto a termine senza necessità di indicare le predette causali.

La stessa legge aveva, altresì, previsto un limite temporale massimo di 12 mesi relativo all'utilizzo del contratto acausale, senza possibilità di proroga dello stesso. Pertanto, nell'ipotesi in cui il primo rapporto a termine avesse avuto una durata - a titolo meramente esemplificativo - di 6 mesi, non sarebbe stato possibile prorogarlo, se non a fronte di specifiche ragioni giustificatrici.

In seguito, con la L. n. 99/2013, è stata introdotta tale facoltà, fermo comunque restando il limite massimo di 12 mesi.

Nonostante ciò, l'indicazione delle ragioni che giustificano l'apposizione di un termine di durata al contratto di lavoro, si è rivelata nel tempo un vincolo eccessivo all'instaurazione dei rapporti a termine, nonché una delle maggiori cause generatrici di contenzioso in merito alla corretta qualificazione del contratto stesso, "costringendo" il legislatore ad un intervento radicale.

Infatti, una delle novità del primo capitolo del *Jobs Act*, accolte con maggiore attenzione dall'opinione pubblica, riguarda proprio l'eliminazione del vincolo della causale nei CTD, per cui, oggi, è possibile ricorrere a tale fattispecie contrattuale senza necessità di indicare le predette ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

L'intervento in questione ha inevitabilmente riverberato i propri effetti sull'istituto della somministrazione a tempo determinato, non essendo più necessario, neanche in tale ambito, esplicitare le causali che, in passato, legittimavano l'apposizione del termine.

Di converso, assumono particolare rilevanza tutte quelle ipotesi in cui proprio l'indicazione delle causali permette al datore di fruire di specifiche agevolazioni, come ad esempio nel caso in cui, in un'impresa con meno di 20 dipendenti, si sia proceduto all'assunzione a termine per sostituire una lavoratrice in congedo obbligatorio di maternità, la quale consente al datore di lavoro di godere di un abbattimento dell'onere contributivo in capo allo stesso.

## **Durata massima**

Venuto meno uno dei principali vincoli che in passato regolavano la possibilità di apporre un termine di durata al contratto di lavoro, gli unici limiti residui riguardano, da un lato, il periodo massimo consentito, il quale non può superare 36 mesi, comprensivi di eventuali proroghe; dall'altro lato, un limite di contingentamento relativo al numero dei lavoratori assunti a tempo

determinato, che non può essere in misura superiore al 20% del numero degli assunti a tempo indeterminato.

Per quanto attiene al predetto arco temporale, va sottolineato come il D.L. n. 34/2014 abbia inteso ricomprendere, nel computo dei 36 mesi, anche i periodi di missione svolti dal lavoratore in somministrazione presso lo stesso datore di lavoro, per lo svolgimento delle medesime mansioni.

Inoltre, una volta raggiunta la soglia triennale, la legge consente la stipula di un ulteriore contratto a termine, a patto però che lo stesso venga concluso presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio, 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 e comunque per un periodo massimo, individuato dall'accordo interconfederale del 10 aprile 2008, pari ad 8 mesi, salvo una maggiore durata eventualmente disposta dai contratti collettivi nazionali.

Un discorso a parte va fatto per la somministrazione di lavoro a tempo determinato, dove i soggetti coinvolti sono tre: il somministratore, l'utilizzatore e il lavoratore somministrato.

Per quanto attiene al rapporto di lavoro intercorrente tra l'Agenzia per il lavoro ed il lavoratore (ordinario contratto di lavoro subordinato), questo è sicuramente soggetto al limite dei 36 mesi. Termine che, invece, non riguarda il contratto commerciale stipulato tra l'APL e l'utilizzatore - tenuto comunque conto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in materia - , il quale può coinvolgere in sequenza più lavoratori.

## **Limite percentuale**

Altro limite all'utilizzo del contratto a termine introdotto dal *Jobs Act* riguarda, come detto, il rapporto percentuale che deve sussistere tra lavoratori assunti a tempo indeterminato e lavoratori assunti a tempo determinato. Questi ultimi, infatti, non possono risultare in misura superiore al 20% del numero dei primi.

Tuttavia, la legge consente a quei datori che occupano da 0 a 5 lavoratori a tempo indeterminato di assumere comunque un lavoratore a termine, cosa che altrimenti non sarebbe possibile alla luce del nuovo limite percentuale introdotto.

La predetta percentuale, derogabile dalla contrattazione collettiva, va calcolata sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione. Di conseguenza, un datore di lavoro che al primo gennaio occupi in totale 20 lavoratori (tutti a tempo

indeterminato), nel corso dell'anno potrà effettuare fino a 4 assunzioni a tempo determinato. Ciò anche se il numero dei lavoratori "stabili" diminuisce, in quanto, come detto, la soglia di capienza va determinata al primo gennaio e resta valida per tutti i 12 mesi successivi.

Per tutte quelle attività iniziate durante l'anno, la verifica del personale assunto a tempo indeterminato - come chiarito dallo stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 18/2014 - , va effettuata nel momento in cui il datore intende procedere all'assunzione a tempo determinato.

Inoltre, nel caso in cui il calcolo della percentuale dia luogo ad un numero decimale uguale o superiore a 0,5, il datore potrà effettuare un arrotondamento all'unità superiore.

Pertanto, in caso di risultato pari a 2,5, sarà consentito procedere fino ad un massimo di 3 assunzioni a termine.

Lo stesso D.Lgs. n. 368/2001, all'art. 10, prevede, altresì, specifiche ipotesi di esclusione dall'applicazione del limite di cui sopra, tra le quali, ad esempio, in caso di avvio di nuove attività per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità, per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi, nonché in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro con soggetti di età superiore a 55 anni.

## **Proroghe**

Modifica di particolare rilevanza, sulla quale si è verificato un aspro confronto tra governo e parti sociali, riguarda il regime delle proroghe, ovvero la possibilità per il datore di lavoro, previo consenso del lavoratore, di prolungare il contratto a tempo determinato precedentemente concluso.

Prima della nuova riforma, il testo di legge consentiva al datore stesso di prorogare una sola volta il contratto inizialmente stipulato, a condizione della sussistenza di ragioni oggettive, per lo svolgimento della medesima attività e comunque nel limite massimo di 36 mesi. Con l'entrata in vigore del D.L. n. 34/2014, la possibilità di prorogare il contratto a termine è stata estesa a ben 8 volte.

Tale previsione ha messo sul piede di guerra le organizzazioni sindacali dei lavoratori, secondo le quali la disposizione in questione, piuttosto che fornire una risposta alla sempre maggior avvertita esigenza di flessibilità da parte delle aziende, rappresentava nient'altro che un incondizionato incremento di precarietà.

Pertanto, in sede di conversione, la predetta possibilità di proroga è stata ridotta da 8 a 5 volte, fermi restando gli altri requisiti relativi al consenso del lavoratore, al limite complessivo dei 36 mesi e allo svolgimento della medesima attività.

Riguardo ai contratti a tempo determinato conclusi nel periodo di vigenza del D.L. n. 34/2014, il Ministero del lavoro ha chiarito che, nonostante il nuovo regime - così come introdotto dalla legge di conversione - abbia ridotto il numero di proroghe consentite da 8 a 5, non è sanzionabile l'operato di quei datori di lavoro che, nel periodo 21 marzo - 19 maggio 2014, abbiano effettuato sino ad un massimo di 8 proroghe.

### **Prosecuzione di fatto e successione di contratti nel tempo**

Particolare attenzione va posta, inoltre, al regime della prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro oltre la scadenza del termine inizialmente previsto, ancorché tale aspetto sia rimasto immutato a seguito dei più recenti interventi normativi.

Infatti, la legge consente al datore di lavoro di impiegare il lavoratore oltre il termine dedotto nel contratto a tempo determinato, per un periodo che varia in relazione alla durata del contratto stesso: in caso di durata inferiore a 6 mesi, la prosecuzione di fatto consentita è di 30 giorni, viceversa, negli altri casi, il rapporto può proseguire fino al 50esimo giorno seguente la scadenza dal termine.

Durante tali periodi, al lavoratore compete una maggiorazione della retribuzione pari al 20% della stessa per i primi dieci giorni e del 40% per i successivi, sino alla scadenza dei termini indicati al punto precedente.

Ulteriore aspetto della normativa in esame sul quale si sono registrati ripetuti ed ondivaghi interventi da parte del legislatore, riguarda il regime dei cd. *stop & go*, ovvero quei periodi di tempo che devono necessariamente intercorrere tra la scadenza di un contratto a tempo determinato e la stipula di un successivo.

Le prime indiscrezioni circolate riguardo alla riforma del lavoro varata dal neo-Ministro Poletti, parlavano di un'abolizione, poi non avvenuta, di tali periodi, che quindi rimangono validi.

Come per la prosecuzione di fatto del rapporto, anche in questo caso a rilevare è la durata del precedente contratto a termine giunto a scadenza: se questo ha avuto una durata inferiore a 6 mesi, si dovranno attendere 10 giorni prima di poter procedere ad una nuova assunzione a tempo



determinato; se, invece, il precedente rapporto ha avuto una durata uguale o superiore a 6 mesi, il periodo si eleva a 20 giorni.

Resta inteso che i contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono prevedere dei termini di “stacco” diversi rispetto a quelli individuati dall’art. 5, D.Lgs. n. 368/2001.

## **Diritto di precedenza**

Meno in rilievo, ma non per questo meno importante, è il nuovo obbligo in capo al datore di lavoro di indicare espressamente nella lettera di assunzione a termine (anche mediante rinvio alla legge) la facoltà per il dipendente di usufruire del diritto di precedenza, ovvero quella possibilità per il lavoratore con un’anzianità di almeno 6 mesi di essere prioritariamente avviato al lavoro, nel caso in cui l’azienda intenda assumere personale a tempo indeterminato nei 12 mesi successivi alla scadenza del termine, per lo svolgimento delle medesime attività.

Tuttavia, al fine di avvalersi del diritto in discorso, è in capo al lavoratore stesso l’onere di manifestare la propria volontà entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi nel caso si tratti di lavoratore stagionale).

Inoltre, altra novità riguarda le lavoratrici in congedo di maternità, per le quali la L. n. 78/2014 ha esteso il diritto di precedenza anche alle assunzioni a tempo determinato che l’azienda intenda effettuare nei 12 mesi successivi alla scadenza del termine, fermo restando il requisito della medesima attività svolta.

La predetta legge ha riconosciuto, altresì, nel computo dell’anzianità necessaria a godere del diritto di precedenza (6 mesi), il periodo del congedo di maternità.

## **Obbligo di forma**

Ancora, il *Jobs Act* ha confermato la necessità della forma scritta del contratto di lavoro a tempo determinato, armonizzando la disposizione di cui al secondo comma, art. 1, D.Lgs. n. 368/2001 con il nuovo regime di acausalità introdotto.

Infatti, l’apposizione del termine al contratto di lavoro deve risultare da atto scritto, pena la conversione a tempo indeterminato dello stesso sin dall’origine.

Tale previsione, tuttavia, non trova applicazione ai rapporti di lavoro di durata inferiore a 12 giorni per i quali non è necessaria la forma scritta.

## **Apparato sanzionatorio**

Il D.Lgs. n. 368/2001, prevede diverse conseguenze sanzionatorie in capo al datore di lavoro in caso di mancata osservanza delle disposizioni in esame.

Innanzitutto, va presa in considerazione l'ipotesi di sfioramento del limite temporale dei 36 mesi - a cui potrebbe aggiungersi un'eventuale prosecuzione di fatto del rapporto - senza che sia stata attivata la summenzionata procedura di proroga assistita di fronte alla DTL competente.

In tal caso, il contratto a tempo determinato inizialmente stipulato si trasforma a tempo indeterminato a decorrere dalla scadenza del predetto termine.

Analoga conseguenza per l'ipotesi in cui il rapporto di lavoro prosegua oltre il 30esimo giorno successivo alla scadenza del termine, per i contratti di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre al 50esimo giorno negli altri casi.

Laddove, invece, si sia proceduto alla riassunzione a tempo determinato del medesimo lavoratore senza il rispetto dei termini di *stop & go* di 10 o 20 giorni, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Viceversa, in caso di stipula di due contratti a termine senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto si intende a tempo indeterminato sin dall'origine.

Da ultimo va notato come, in relazione al nuovo limite percentuale introdotto, la legge abbia previsto quale conseguenza del mancato rispetto dello stesso, una sanzione amministrativa di entità pari al 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 uno. Sanzione elevata al 50% della retribuzione, laddove il numero dei lavoratori coinvolti sia superiore.

## **Contratto di apprendistato**

Il contratto di apprendistato è definito dal D.Lgs. n. 167/2011 - Testo Unico che ha raccolto le varie disposizioni in materia - come quel contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

L'istituto in esame, pertanto, si contraddistingue per essere un contratto a causa mista, dove, oltre all'ordinario sinallagma caratterizzante il rapporto di lavoro subordinato (prestazione lavorativa da una parte ed erogazione della retribuzione dall'altra), il datore di lavoro è gravato dell'ulteriore onere formativo nei confronti dell'apprendista. Formazione da attuarsi sia attraverso l'addestramento pratico sia mediante la formazione teorica (nozioni sul rapporto di lavoro, sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, conoscenze organizzative gestionali ed economiche, competenze relazionali, etc.).

Altro tratto caratterizzante il contratto di apprendistato riguarda il fatto che, pur essendo un contratto a tempo indeterminato, la legge prevede la possibilità per le parti di recedere *ad nutum*, ex art. 2118 c.c., al termine del periodo formativo, in deroga alle previsioni di cui alla L. n. 604/1966.

È necessario, tuttavia, riconoscere alla controparte il periodo di preavviso così come individuato dalla contrattazione collettiva, ovvero la relativa indennità sostitutiva in misura pari all'importo della retribuzione che sarebbe spettata nel caso in cui il predetto periodo fosse stato lavorato, ancorché tale seconda ipotesi non sia pacificamente condivisa tanto in dottrina quanto in giurisprudenza.

Laddove nessuna delle due parti eserciti tale facoltà, il contratto prosegue normalmente come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il citato decreto individua tre diverse tipologie all'interno della medesima fattispecie contrattuale:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- apprendistato professionalizzante o di mestiere;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

## **Limiti quantitativi**

Anche per il contratto di apprendistato sono previsti dei limiti numerici di contingentamento.

Infatti, la legge, così come da ultimo modificata dalla Riforma Fornero, dispone che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio. Per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori qualificati inferiore a dieci unità, il predetto rapporto non può superare il 100%.

Invece, laddove non siano presenti lavoratori qualificati o specializzati, ovvero siano in numero inferiore a 3, la legge consente al datore di lavoro di assumere fino a 3 lavoratori con contratto di apprendistato.

## **Clausole di stabilizzazione**

Un altro degli ambiti di intervento in materia di apprendistato da parte del *Jobs Act*, riguarda le cd. “clausole di stabilizzazione”.

Introdotte dalla già citata Riforma Fornero, le predette clausole rappresentavano dei limiti al datore di lavoro che intendesse effettuare nuove assunzioni con contratto di apprendistato.

Infatti, tale possibilità veniva subordinata dalla previgente normativa alla conferma in servizio, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Percentuale ridotta al 30% nei primi 36 mesi di applicazione della L. n. 92/2012.

Con l’obiettivo di liberare il mercato dell’occupazione giovanile da eccessivi formalismi, il D.L. n. 34/2014, è intervenuto abrogando in toto l’obbligo di stabilizzazione appena descritto.

Obbligo che, tuttavia, è stato reinserto in sede di conversione, ancorché con modalità diverse rispetto al regime previgente.

Ad oggi, infatti, le clausole di stabilizzazione trovano applicazione soltanto a quei datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, per i quali la possibilità di assumere con contratto di apprendistato è subordinata al mantenimento in servizio di almeno il 20% degli apprendisti occupati nei 36 mesi precedenti la data di assunzione. Nel computo degli stessi non rientrano i rapporti di lavoro cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Inoltre, gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di legge saranno considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Resta comunque inteso che la contrattazione collettiva nazionale può intervenire in deroga rispetto a quanto disciplinato dalla legge, prevedendo limiti diversi rispetto a quelli più sopra indicati.

## **Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale**

La prima tipologia del rapporto di apprendistato è quella finalizzata all’acquisizione di una qualifica o diploma professionale. Tale contratto può essere concluso con soggetti di età compresa tra 15 e

25 anni e la sua durata può variare in relazione alla qualifica o al diploma da conseguire, non potendo, tuttavia, essere superiore a 3 anni, ovvero 4, nel caso di diploma quadriennale regionale. Il legislatore del *Jobs Act*, intendendo rilanciare tale tipologia contrattuale - fino ad oggi rimasta pressoché inutilizzata -, al primo comma, lett. *b)* dell'art. 1, L. n. 78/2014, ha previsto un'importante misura incentivante in favore dei datori di lavoro: è consentito agli stessi di retribuire le ore di formazione esterna effettuate dal lavoratore, in misura complessivamente inferiore rispetto al trattamento ordinario.

Al dipendente è riconosciuta, infatti, 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.

Infine, è consentito ai contratti collettivi di prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato per la qualifica o diploma professionale anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali. Tale previsione è tuttavia limitata alle sole Regioni che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro.

## **Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

L'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011, disciplina la seconda tipologia di apprendistato, ovvero quella per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali, prevedendo che possono essere assunti con tali modalità i soggetti di età compresa tra 18 anni (17 anni, se in possesso di una qualifica professionale) e 29 anni.

La legge rinvia alla contrattazione collettiva per la determinazione della durata minima del contratto (che comunque non può essere inferiore a 6 mesi), delle modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché della durata massima, fermo comunque restando il limite legale di 3 anni (5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento).

Anche in questo caso si è registrato un cambio di rotta rispetto alle modifiche inizialmente apportate al testo unico dal D.L. n. 34/2014.

Infatti, il *decreto* aveva abrogato l'obbligo di formazione di base e trasversale (di competenza regionale), prevedendo che la formazione di tipo professionale (di responsabilità dell'azienda), potesse essere solo eventualmente integrata da quella regionale.

In sede di conversione, però, è stato reintrodotta tale obbligo, nei limiti, tuttavia, delle risorse annualmente disponibili e per un monte complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.

A fronte di ciò, le Regioni sono tenute a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'attività formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste.

La mancata osservanza del termine sopra indicato parrebbe non comportare il venir meno dell'obbligo in capo al datore di lavoro di consentire all'apprendista di partecipare ai corsi di formazione organizzati dalla Regione, ancorché comunicati successivamente al decorso dei 45 giorni.

Tuttavia, laddove la comunicazione da parte dell'Ente non dovesse essere notificata nel termine dei 6 mesi successivi all'assunzione con contratto di apprendistato, il datore sembrerebbe essere esonerato dal consentire all'apprendista di fruire dell'offerta formativa pubblica.

Infatti, in base a quanto previsto dalle linee guida dettate dalla conferenza Stato-Regioni, *“l'offerta formativa pubblica è da intendersi obbligatoria nella misura in cui: sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi, e sia realmente disponibile per l'impresa e per l'apprendista”*, intendendosi per tale, *“un'offerta formativa formalmente approvata e finanziata dalla pubblica amministrazione competente, che consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta medesima affinché le attività formative possano essere avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista”*. Al riguardo, però, si attendono ulteriori chiarimenti dal Ministero.

## **Apprendistato di alta formazione e ricerca**

L'ultima delle tre tipologie contrattuali di apprendistato è quella finalizzata al conseguimento di un diploma di istruzione superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore, per il praticantato per l'accesso a professioni ordinarie o per esperienze professionali.

Così come per il contratto di mestiere, possono essere assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca, soggetti di età compresa tra 18 anni (17 anni, se in possesso di una qualifica professionale) e 29 anni.

Tuttavia, per quanto riguarda la durata, nonché gli aspetti legati all'erogazione della formazione, la legge rinvia ad accordi tra Regioni, parti sociali, università o istituzioni formative. In assenza di

apposite regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o loro associazioni di categoria e le istituzioni formative più sopra elencate.

Nell'ambito di programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda - utili ai fini dell'inserimento nel mondo del lavoro -, la riforma del mercato del lavoro del ministro Poletti ha previsto la possibilità, per il triennio 2014-2016, di assumere con la tipologia contrattuale in discorso gli studenti del 4° e 5° anno delle scuole secondarie di 2° grado anche se minori.

## **Forma scritta**

Infine, ulteriore novità introdotta dapprima con il D.L. n. 34/2014 e successivamente modificata dalla legge di conversione n. 78, del 16 maggio 2014, ha riguardato l'obbligatorietà della redazione del piano formativo individuale, contestualmente alla stipula del contratto di lavoro.

Inizialmente, la normativa prevedeva l'obbligo appena descritto, poi venuto meno a seguito dell'abrogazione prevista dal D.L. n. 34/2014, il quale aveva introdotto la possibilità di redigere il PFI entro 30 giorni dopo l'assunzione dell'apprendista.

Come detto, tale previsione è stata in seguito modificata dalla legge di conversione, la quale ha reintrodotto l'obbligo di redazione contestuale del contratto e del piano formativo, seppur prevedendo che quest'ultimo possa essere descritto anche in forma sintetica.

L'eventuale violazione dell'obbligo della forma - con riferimento tanto al contratto quanto al PFI - non comporta l'immediata conversione del contratto di apprendistato.

Come chiarito, infatti, dallo stesso Ministero del lavoro con la circolare n. 29/2011, il personale ispettivo è tenuto a ricorrere ad apposita procedura di diffida, con la quale si vuol consentire al datore di regolarizzare la propria posizione, evitando così che da tale violazione scaturiscano conseguenze ben più rilevanti.

Ciò non preclude, comunque, al lavoratore di attivarsi in giudizio per ottenere la trasformazione del rapporto di apprendistato in normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

## **Documento Unico di Regolarità Contributiva**

Scaturente dalla necessità di ottenere una certificazione unica relativa alla regolarità degli adempimenti contributivi ed assicurativi da parte delle imprese edili appaltatrici di lavori pubblici, il DURC ha acquisito sempre maggior rilevanza ed efficacia in una pluralità di contesti, quali ad esempio, la lotta al lavoro sommerso, il riconoscimento di benefici contributivi, ovvero al fine di concludere contratti con la Pubblica Amministrazione, o, ancora, in materia di appalti, quale strumento utile a verificare l'idoneità dell'appaltatore.

Il decreto ministeriale 24 ottobre 2007, disciplinante le modalità di rilascio del DURC, prevede che lo stesso possa essere emesso dall'Inps, dall'Inail e, previa convenzione con gli stessi, dagli altri Istituti previdenziali che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria.

Inoltre, per i datori di lavoro dell'edilizia il DURC è rilasciato oltre che dai predetti Enti, nei casi previsti dalla legge e previa convenzione con i medesimi Istituti, dalle Casse edili costituite da una o più associazioni dei datori o dei prestatori di lavoro stipulanti il contratto collettivo nazionale che siano, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Tuttavia, in ragione dell'utilizzo sempre più diffuso del Documento Unico di Regolarità Contributiva, le summenzionate modalità di rilascio, oltre che le procedure e la durata delle verifiche, spesso rappresentano un ostacolo eccessivamente oneroso, sia in termini di tempi che di costi.

Pertanto, il legislatore, con lo scopo di semplificare la materia e, quindi, rendere più agevole l'ottenimento del DURC, ha dato il via ad un processo di "dematerializzazione" dello stesso, che vede coinvolti il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro dell'economia e delle finanze e, per quanto di competenza, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, i quali dovranno emanare un apposito DM contenente i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica, fermo restando che la stessa potrà essere effettuata esclusivamente per via telematica, che avrà una validità di 120 giorni e alla quale potrà accedervi chiunque vi abbia interesse.

La disposizione in questione rappresenta senza dubbio un buon tentativo di semplificazione. Ciò nonostante, per una valutazione più dettagliata occorrerà attendere il Decreto Ministeriale, il quale avrebbe dovuto essere emanato entro il termine di 60 giorni dall'entrata in vigore del D.L. n. 34/2014 (20 marzo 2014), ma di cui, ancora oggi, non esiste traccia.



# Conosci le nuove **UnoDiretta area lavoro?**

Puoi aggiornarti  
**in diretta** via web  
e inviare *i tuoi*  
*quesiti* al **relatore**  
direttamente  
**dal tuo computer.**

Scopri di più sulla UnoDiretta area lavoro

*Clicca qui*

 **uno**FORMAT

## Contratto di solidarietà

In un contesto produttivo caratterizzato da uno stato perdurante di crisi economica quale quella che stiamo vivendo, assumono rilevanza centrale gli ammortizzatori sociali, utili ad attutire le pesanti conseguenze sul piano economico e sociale connesse alla perdita di reddito da lavoro. Tra di essi sta godendo di particolare popolarità il contratto di solidarietà difensivo, in quanto strumento fondamentale per evitare il ricorso a licenziamenti per esubero di personale.

Il CDS è un vero e proprio contratto collettivo aziendale, con efficacia *erga omnes*, ovvero esplicante i propri effetti anche nei confronti di quei lavoratori non iscritti ad alcuna organizzazione sindacale, con il quale viene concordata una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro - e, di conseguenza, della retribuzione - al fine, appunto, di salvaguardare i livelli occupazionali.

A fronte della retribuzione persa a causa della predetta riduzione di orario, ai lavoratori viene riconosciuta un'integrazione pari al 60% della stessa (elevata al 70%, per il solo anno 2014, dalla legge di Stabilità 2014), per un periodo massimo di 24 mesi.

I destinatari dell'istituto in questione sono quei lavoratori dipendenti da aziende rientranti nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, ovvero quelle aziende nelle quali, nel semestre antecedente l'istanza di solidarietà, la media del personale impiegato sia stata di almeno 15 dipendenti.

Rientrano, altresì, nel campo di applicazione dell'istituto, le aziende appaltatrici di servizi di mensa e di pulizia presso imprese rientranti nel campo di applicazione CIGS.

Inoltre, al fine di accedere alla misura di sostegno al reddito in discorso, il lavoratore deve risultare in possesso di un'anzianità aziendale di almeno 90 giornate.

Visto il sempre più frequente ricorso al contratto di solidarietà (nonostante le non sempre agevoli modalità gestionali), anche a causa del raggiungimento dei limiti massimi di utilizzo di altri ammortizzatori sociali, il legislatore ha previsto delle misure agevolative per quei datori di lavoro i quali, a fronte di una situazione di difficoltà, optino per il ricorso al CDS, mantenendo così inalterati i livelli occupazionali.

Infatti, per questi ultimi è prevista - per l'anno 2014, entro il limite delle risorse disponibili - una riduzione dei contributi previdenziali dovuti per le ore lavorate pari al 35%, qualora si preveda nel contratto di solidarietà stesso, una riduzione oraria superiore al 20%.

Come da espresso rinvio operato dalla legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con decreto n. 83312 del 7 luglio 2014 ha individuato i criteri per la concessione del beneficio in discorso. Inoltre, con la circolare ministeriale n. 23 del 26 settembre 2014, sono state esplicate le effettive modalità operative di accesso al trattamento di favore.

## **Jobs Act. Considerazioni in tema di ammortizzatori sociali**

Ancorché la misura varata dall'Esecutivo sia emblematica riguardo l'attenzione prestata dallo stesso al tema della crisi occupazionale (unitamente alle altre misure attualmente all'ordine del giorno nell'agenda del legislatore del cd. *Jobs Act atto secondo*, come le modifiche alle disposizioni in tema di video sorveglianza, di inquadramento contrattuale del lavoratore o di erogazione del TFR in busta paga) non può non rilevarsi come sia fortemente avvertita l'esigenza di una radicale riforma degli ammortizzatori sociali, stante l'utilizzo distorto e non funzionale che, purtroppo, spesso ne viene fatto.

Proprio tale argomento, tuttavia, rappresenta uno dei punti centrali del disegno di legge-delega n. 1428/2014, recante, appunto, deleghe al Governo su diverse materie, tra le quali il riordino della miriade di fattispecie contrattuali attualmente presenti nel nostro ordinamento, anche attraverso la previsione di un contratto a tutele crescenti, al fine di favorire la flessibilità sia in entrata che in uscita dal mercato del lavoro.

Inoltre, come detto, la stessa legge-delega prevede l'attuazione di una compiuta riforma degli ammortizzatori sociali, da attuarsi mediante una razionalizzazione della normativa in materia di integrazione salariale, oltre che attraverso la previsione di tutele uniformi, in caso di disoccupazione involontaria, legate alla storia contributiva dei lavoratori, condizionando altresì la concessione dei trattamenti a sostegno del reddito al coinvolgimento attivo degli stessi.

Decisione quanto mai appropriata in quanto, un aspetto che nel nostro Paese sembra non riesca ad essere adeguatamente compreso (con gravi responsabilità di tutti gli attori coinvolti) riguarda proprio la funzione degli ammortizzatori sociali, i quali non dovrebbero essere considerati come dei "buchi neri" nella vita lavorativa di un soggetto, un limbo dove restare a tempo indeterminato in attesa di un futuro migliore proveniente da una non meglio specificata sorte.

Piuttosto, gli stessi, andrebbero vissuti attivamente quale seria e concreta occasione di riqualificazione, al fine di permettere al lavoratore di ottenere una nuova occupazione nel minor

tempo possibile, riducendo così l'impatto economico di tale situazione, ma soprattutto andando ad arricchire il bagaglio culturale del lavoratore stesso. La cultura è vera spinta propulsiva della collettività.

## **JOBS ACT E COSTO DEL LAVORO**

Dopo aver svolto una sintetica analisi dei principali interventi normativi introdotti dal *Jobs Act* (atto primo) nello scenario dei rapporti di lavoro, ci corre l'obbligo di esprimere alcune brevi considerazioni sugli effetti concreti di tali novelle legislative in un mercato del lavoro in drammatica sofferenza, con livelli di disoccupazione (media oltre il 13% e giovanile oltre il 47%) attestati a quelli di oltre sessanta anni fa. Considerazioni che, giungendo nel pieno dei lavori in corso del *Jobs Act* (atto secondo), da una parte portano con sé la speranza di vedere nascere entro la fine dell'anno interventi più mirati e significativi in materia di rapporti di lavoro (con l'introduzione "rivoluzionaria" del fantomatico contratto a tempo indeterminato a protezione crescente, la rivisitazione degli ammortizzatori sociali, le nuove norme in materia di inquadramento o di videosorveglianza, nonché l'erogazione del TFR in busta paga); ma che, dall'altra, sono animate dalla perplessità per la nevrosi con cui si sta affrontando una tematica non proprio risolutiva per l'andamento dell'economia italiana, ossia la demolizione dell' articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Il D.L. n. 34/14, convertito in L. n. 78/14, ha modificato e/o integrato (per l'ennesima volta), come visto più sopra, alcuni contratti di lavoro già esistenti nel nostro sistema (contratto a tempo determinato e apprendistato) e introdotto alcune novità (più procedurali che altro) in tema di rilascio DURC e Contratti di solidarietà.

La prima considerazione, immediata, che viene alla mente risiede nel fatto che in una situazione economica così strutturalmente devastata e con prospettive, quantomeno a medio termine, ancor più fosche, si possa ritenere utile il tempo trascorso a dissertare, per mesi e mesi, se le proroghe di un contratto a tempo determinato possano essere una, piuttosto che otto, o sei, o meglio cinque, ovvero se nel contratto di apprendistato il piano formativo individuale sia da allegare obbligatoriamente al contratto stesso o no, oppure in forma sintetica, e così via; discussioni, verrebbe da dire, pochissimo o per nulla utili in termini di reale incentivo allo sviluppo dell'economia o dell'occupazione del Paese o, ancor peggio, fuorvianti rispetto al nucleo incandescente della questione.

Un dissertare normativo specchio di un diffuso ed avvilito pensiero, distorto dalla convinzione che la soluzione per rilanciare l'economia, la concorrenza ed i consumi sia intervenire nei rapporti di lavoro. La continua emorragia normativa e di prassi nelle tipologie contrattuali esistenti risulta, già di per sé, atteggiamento fortemente controproducente e penalizzante per qualsiasi operatore economico, sociale e professionale.

Quando si evita di intervenire nei veri settori che rallentano enormemente il nostro sviluppo e la nostra concorrenza (interventi mirati per settori di attività, per territori, sgravi fiscali facilmente accessibili, riduzione concreta del costo del lavoro, semplificazioni vere delle prassi amministrative e delle procedure burocratiche, lotta alla corruzione, miglioramento delle infrastrutture e dei servizi, accesso al credito, istruzione e giustizia), giammai potranno essere ottenuti risultati apprezzabili.

Lecito il dubbio per cui o il nostro legislatore non comprenda la vera importanza delle questioni (cosa di per sé già molto preoccupante) o (cosa invece più grave) pur riconoscendola, rivolga altrove, per semplicità, demagogia e sconsideratezza, i propri interventi legislativi.

È scontato quindi che i veri problemi di un Paese non risiedono di certo nel numero di proroghe consentite in un contratto a tempo determinato, o nella sintesi o meno con cui deve essere redatto un piano formativo nel contratto di apprendistato, ma probabilmente neanche nella ennesima riformulazione dell'art 18 dello Statuto dei Lavoratori (quantomeno tenuto conto dei pessimi risultati dell'intervento Fornero).

Si vorrebbe invece evidenziare in questa sede uno dei problemi che gli operatori economici avvertono come un concreto impedimento a permanere e concorrere nel mercato: ci si riferisce all'insostenibile aggravante del costo del lavoro. Argomento a cui (tra gli altri altrettanto incomprensibili) la stessa Unione Europea ci impone di porre attenzione, dal momento che ufficialmente e giornalmente ci troviamo a competere con mercati (peraltro geograficamente a noi prossimi), che sopportano un costo del lavoro nettamente inferiore a quello sostenuto nel nostro Paese (anche - 75%).

Il fulcro della questione, che sembra penalizzarci anche rispetto alle altre Nazioni dell'Europa Occidentale (Germania, Svezia, Belgio, Inghilterra, ecc....) è che il costo del lavoro sostenuto dalle nostre aziende non è determinato da elevati livelli stipendiali (in Italia bassissimi e in stallo), ma dell'enorme differenziale esistente tra la retribuzione netta percepita del lavoratore (poniamo ad esempio 1000 euro) e il relativo costo complessivo sostenuto dal datore di lavoro (2400 euro), con

un delta di più 140%. Tale fenomeno di “cuneo fiscale” esiste in simili termini soltanto nel nostro Paese, comportando un’impennata imbarazzante del costo del lavoro.

Ma né il Governo, né il legislatore, sembrano voler accorgersene.

I costi indiretti (contribuzione previdenziale, assistenziale ed integrativa obbligatoria) e gli oneri impropri (integrazioni, retribuzioni aggiuntive e indirette, assenze dal lavoro, permessi, diritti sindacali, oneri contrattuali, ecc), penalizzano in maniera marcata il nostro mercato del lavoro, impedendo oltretutto di disporre di risorse economiche per innalzare i livelli retributivi dei lavoratori: incrementi potenzialmente capaci di motivare i consumi e, unitamente agli altri interventi economici mirati cui si è in precedenza accennato, idonei a incoraggiare un rilancio del sistema economia.

Vediamo da vicino in che modo il problema dell’andamento del costo del lavoro è stato affrontato in sede legislativa o esecutiva. Per citare alcuni esempi, nell’ordine: i contributi obbligatori del settore industria si sono attestati ad una percentuale del 41%; +180% in diciassette anni è l’incremento dei contributi da versare alla gestione separata dei lavoratori autonomi (dal 10% del 1996 all’attuale 28,72%); aumento della contribuzione sui contratti a tempo determinato; aumento della contribuzione di finanziamento per l’assicurazione sociale per l’impiego (Aspi), con attuale discussione sull’incremento del famigerato ticket sui licenziamenti introdotti dalla Riforma Fornero (pari attualmente a 489,61 euro per ogni 12 mesi di anzianità del lavoratore, fino ad un massimo di 3 anni), fino a ben 3 volte; progressivo aumento dell’onere contributivo nei contratti di apprendistato; aumento di +0,50% per il fondo di solidarietà residuale presso l’INPS, a decorrere dal novembre 2014.

In questo trend, accapigliarsi per mettere mano all’ennesima rivisitazione sulle tipologie contrattuali e sul famigerato/amato/odiato art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (sui licenziamenti individuali), oltre a risultare quasi sempre un’operazione complessa, si risolve come una misura inconcludente e con effetti del tutto residuali, quando non addirittura controproducenti (come è avvenuto con la recente Riforma Fornero, che ha ancor più inasprito la questione della discrezionalità del giudizio), se non contrari rispetto all’intento dell’intervento adottato.

In tema di costo del lavoro si è solo intervenuti con misure sporadiche, saltuarie e frammentarie, attraverso il tema dei benefici o incentivi alle assunzioni. Con effetti, ovviamente, di scarso spessore, poco appetibili e, spesso, inutili per la loro poca rilevanza, complessità e per gli eccessivi condizionamenti richiesti per poter accedere alle misure di beneficio. Infatti, gli “incentivi” possono essere concessi in termini di sgravi contributivi, di sgravi fiscali (irrilevanti per il datore di

lavoro), di indennità o di bonus. Ma spesso si riducono a misure di minimo spessore economico, temporanee, magari autorizzate dall'Ente Previdenziale ad anni di distanza rispetto al momento dell'insorgere della necessità, vincolati a condizioni complicatissime, subordinati alle disponibilità finanziarie dello Stato, con requisiti soggettivi e oggettivi del tutto penalizzanti e, non ultimo, magari accordabili con lo squalificante sistema della cronologia nella richiesta o, ancor peggio, del "click day". Quanto meno ammissibile nutrire dubbi sul fatto che tali tipologie di intervento sulla riduzione del costo del lavoro e del cuneo fiscale siano effettivamente significative o, almeno, minimamente interessanti per il datore di lavoro, che, di conseguenza, non dispone di strumenti strutturali per poter quantificare con certezza una possibile riduzione del costo del lavoro.

In tali scenari di scarsa lungimiranza, risulta davvero difficile confidare in un rilancio dell'occupazione e dell'economia, se il punto di partenza rimane basato unicamente sull'idea di continuare a produrre integrazioni o modificazioni alla disciplina dei rapporti di lavoro esistenti nel nostro sistema giuslavoristico, peraltro già abbondantemente frastagliato da innumerevoli interventi legislativi e amministrativi nebulosi, contraddittori, temporanei e condizionati (e spesso anche tecnicamente dotati di scarsissima tenuta).

I risultati, voluti o meno, di tale proliferazione normativa appaiono unicamente quelli che il governo ed il legislatore, perlomeno a parole, non vorrebbero ottenere: incremento della disoccupazione, stagnazione e regresso dell'economia, crescita esponenziale dell'instabilità e del contenzioso in materia di lavoro.

È lecito ritenere, allora, che i problemi del lavoro meriterebbero di essere affrontati in maniera più concreta ed incisiva oggi, in Italia. In un contesto di economia e imprese sane, vitali e trainanti, il mondo del lavoro, direttamente ed automaticamente, ha spazio per iniziare a muoversi, senza bisogno di particolare impegno del nostro legislatore giuslavoristico... Anzi.

Oltre a voler effettuare interventi correttivi sulle tipologie contrattuali, sul sistema degli ammortizzatori sociali, o sulla disciplina dei licenziamenti (peraltro spesso con discussioni condotte ai più disparati livelli del dibattito politico) un intervento netto sulla riduzione del costo del lavoro rappresenterebbe un segnale di una vera volontà di tornare ad investire e crescere.

Un obiettivo che necessita di essere messo ben a fuoco, al di là di qualsiasi palestra di discussioni fuorvianti, rispetto alle tematiche di più centrale importanza.