

# Newsletter

Marzo 2014

## **LE PRIME MISURE DEL "JOBS ACT": LA RIVOLUZIONARIA LIBERALIZZAZIONE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E LA SEMPLIFICAZIONE DELL'APPRENDISTATO.**

Il 21 marzo 2014 è entrato in vigore il D.L. n. 34/2014 (*"Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese"*, il **"Decreto"**), che rappresenta il primo e più immediato intervento nell'ambito della riforma del mercato del lavoro annunciata dal Governo Renzi sotto il nome di "Jobs Act".

**Il Decreto interviene solo su contratti a tempo determinato e di apprendistato**, mentre per le altre riforme (in primis, ammortizzatori sociali e riordino delle forme contrattuali) i tempi appaiono un po' più lunghi visto che si dovrà attendere che il Governo eserciti le deleghe contenute in un disegno di legge, una bozza del quale è stata anch'essa predisposta negli scorsi giorni.

Le misure contenute nel Decreto, per quanto di ambito limitato, rappresentano però una netta rottura con il passato, rivoluzionando - soprattutto per il contratto a termine - principi che sembravano parte essenziale dell'ordinamento italiano.

Il Decreto potrà divenire definitivo solo dopo la conversione in legge (entro 60 giorni dalla sua entrata in vigore), ma sembrerebbe politicamente problematico un passo indietro rispetto ad una scelta così radicale.

### **IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Con una serie di interventi mirati sul D. Lgs. n. 368/2001 l'art. 1, comma 1, del Decreto ha apportato modifiche sostanziali alla disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato:

- tutti i contratti a tempo determinato potranno essere stipulati senza indicazione di alcuna causale per una durata massima di 36 mesi. L'a-causalità, introdotta dalla cd. Riforma Fornero come eccezione limitatamente al primo rapporto e per una durata massima di 12 mesi, diventa così la nuova regola;
- la proroga del contratto a termine, fino ad oggi permessa una sola volta, è ora ammessa fino a un massimo di 8 volte, sempre nel limite massimo di 36 mesi ed a condizione che le proroghe si riferiscano alla stessa attività per cui è stato sottoscritto il contratto;
- i contratti a tempo determinato potranno rappresentare però, in assenza di diverse previsioni dei contratti collettivi, solo il 20% dell'organico complessivo. Questo limite, che potrebbe ridurre l'appetibilità dello strumento, è comunque mitigato dall'esclusione dal computo dei contratti stipulati per esigenze sostitutive e stagionali, per specifici spettacoli o programmi radiofonici e televisivi, per i lavoratori over 55 e per le

**Legance**

AVVOCATI ASSOCIATI

# Newsletter

fasi di avvio di nuove attività. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti sarà poi sempre possibile assumere un solo lavoratore a termine.

**Il contratto a tempo determinato viene quindi sostanzialmente “liberalizzato”, e l’obbligo di giustificarne la stipulazione - che aveva caratterizzato la disciplina dell’ultimo cinquantennio - viene completamente superato.** Permane il solo limite della durata massima di 36 mesi del complesso dei rapporti a termine, compresa la somministrazione, che siano intercorsi tra le stesse parti su mansioni equivalenti, e la necessità di rispettare un intervallo di 10/20 giorni tra un contratto e l’altro.

Il contratto a tempo determinato – che già oggi rappresenta più della metà delle nuove assunzioni – diventerà perciò con ogni probabilità lo strumento principe per l’ingresso nel mercato del lavoro.

Il Decreto è stato accolto con favore dalle imprese, cui offre una estrema flessibilità per fare fronte ad un contesto economico ancora incerto, ma non sono mancate le voci critiche. Resta poi da esplorare se la direttiva europea 1999/70/CE, che impone vincoli oggettivi e limiti alla reiterazione di contratti a termine, può ancora dirsi correttamente attuata dopo le novità introdotte dal Decreto.

## **IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

In modo analogo a quanto previsto per il contratto di lavoro a termine, anche per il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è stata prevista un’evidente “liberalizzazione”.

Con l’entrata in vigore dell’articolo 1, comma 2, del Decreto sarà infatti possibile ricorrere all’utilizzo di lavoratori somministrati anche in assenza delle ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive fino al oggi necessarie per la stipulazione di tali contratti.

## **IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO**

La liberalizzazione del contratto a tempo determinato contenuta nel Decreto potrebbe ragionevolmente comportare una riduzione dell’ambito di applicazione del contratto di apprendistato che, nelle politiche del lavoro degli ultimi anni, era stato concepito come contratto privilegiato per l’inserimento dei più giovani nel mercato del lavoro.

Il Decreto cerca comunque di dare **nuova linfa all’apprendistato, semplificando i vincoli che secondo le imprese ne scoraggiavano l’utilizzo.** Viene quindi:

- eliminato l’obbligo di forma scritta per il piano formativo individuale;
- eliminato l’obbligo della formazione pubblica nell’apprendistato professionalizzante;
- abolito il vincolo di conferma di una percentuale di apprendisti per poterne assumere di nuovi;
- ridotta al 35% la retribuzione per le ore di formazione nell’apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (quello rivolto ai più giovani e che prevede un’alternanza fra lavoro e percorsi di istruzione).

Anche se questa netta svolta semplificatrice ha il pregio di favorire una maggiore accessibilità di questa tipologia contrattuale, ci si deve chiedere se l’eliminazione tout court della formazione “esterna” (pure talvolta male o per nulla organizzata) possa davvero aiutare a fare dell’apprendistato uno strumento di effettiva elevazione delle competenze e di aiuto allo stabile inserimento dei giovani lavoratori, e non piuttosto una semplice modalità di ridurre il costo del lavoro di tali nuove assunzioni. Resta anche sullo sfondo il rischio che la nuova disciplina - e in particolare il superamento degli obblighi di conferma a tempo indeterminato - possa essere vista con sfavore rispetto alla disciplina comunitaria degli aiuti di stato, nella quale si era già imbattuto il regime del “vecchio” contratto di formazione e lavoro, uscendone sconfitto.

# Newsletter

## **LE ALTRE NOVITA'**

In aggiunta alle misure di cui si è detto, le altre norme del Decreto intervengono in materia di servizi per il lavoro, verifica della regolarità contributiva e contratti di solidarietà.

In particolare, con il Decreto viene: (a) eliminato il requisito del domicilio per poter usufruire delle politiche attive del lavoro; (b) prevista l'emanazione entro 60 giorni di un decreto ministeriale per la "smaterializzazione" dell'attestazione di regolarità contributiva; (c) stanziata una "dote" di ulteriori 15 milioni di euro per il finanziamento dei contratti di solidarietà (con rinvio a un successivo decreto ministeriale per l'individuazione dei datori di lavoro beneficiari).

\*\*\*\*\*

Il Dipartimento di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali di Legance è a disposizione per qualsiasi chiarimento ed approfondimento, anche in relazione a fattispecie specifiche.

Per ulteriori informazioni:

### **SILVIA TOZZOLI**

Tel. +39 02.89.63.071 / +39 06.93.18.271

[stozzoli@legance.it](mailto:stozzoli@legance.it)

### **ELENA RYOLO**

Tel. +39 02.89.63.071

[eryolo@legance.it](mailto:eryolo@legance.it)

oppure il Vostro professionista di riferimento all'interno di Legance.

# Newsletter

## LO STUDIO

Legance è uno studio legale italiano con un team di professionisti esperti, dinamici e orientati al risultato, il cui affiatamento ha reso possibile un modello organizzativo flessibile ed incisivo che, attraverso dipartimenti attivi in tutti i settori della consulenza legale d'affari, esprime il giusto equilibrio tra specialista e avvocato come consulente globale. Legance conta oltre 180 avvocati, nelle sedi di Milano, Roma e Londra. Le aree di competenza sono: Fusioni, Acquisizioni e Diritto Societario; Diritto Bancario, Finanziario e Project Financing; UE, Antitrust e Regolamentazione; Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali; Diritto dei Servizi e dei Mercati Finanziari; Fondi di Investimento; Contenziosi e Arbitrati; Ristrutturazioni e Procedure Concorsuali; Diritto Tributario; Diritto Amministrativo; Diritto Immobiliare; Diritto dell'Energia, Gas e Risorse Naturali; Diritto della Navigazione e dei Trasporti; Proprietà Intellettuale e Data Protection; TMT; Diritto Ambientale. Per maggiori informazioni, potete visitare il nostro sito web: [www.legance.it](http://www.legance.it).

## DISCLAIMER

La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale. Di conseguenza, non costituisce un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

## INFORMATIVA EX ART. 13 D. LGS. 196/2003

La presente Newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno liberamente fornito i propri dati personali nel corso di rapporti professionali o di incontri, convegni, workshop o simili. I dati personali in questione sono trattati in formato cartaceo o con strumenti automatizzati per finalità strettamente collegate ai rapporti professionali intercorrenti con gli interessati nonché per finalità informative o divulgative ma non sono comunicati a soggetti terzi, salvo che la comunicazione sia imposta da obblighi di legge o sia strettamente necessaria per lo svolgimento dei rapporti professionali nel corso dei quali i dati sono stati forniti. Il "titolare" del trattamento dei dati è **Legance – Avvocati Associati**, con sedi in Roma, Via XX Settembre n. 5, 00187, Milano, Via Dante n. 7, 20123 e Londra Aldermary House, 10-15 Queen Street, EC4N 1TX. Il trattamento dei dati ha luogo presso le sedi di Legance ed è curato solo da dipendenti, collaboratori, associati o soci di Legance incaricati del trattamento, o da eventuali incaricati di occasionali operazioni di manutenzione. Qualora Lei avesse ricevuto la presente Newsletter per errore oppure desiderasse non ricevere più comunicazioni di questo tipo in futuro potrà comunicarcelo inviando un email a [relazioni\\_esterne@legance.it](mailto:relazioni_esterne@legance.it). In ogni caso, Lei ha il diritto in qualunque momento di ottenere la conferma dell'esistenza dei suoi dati e di conoscerne il contenuto e l'origine, nonché di verificarne l'esattezza o chiederne l'integrazione o l'aggiornamento, ovvero la rettificazione. Lei ha inoltre il diritto di chiedere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, nonché di opporsi in ogni caso, per motivi legittimi, al loro trattamento. Le richieste di cui sopra vanno rivolte via fax a **Legance – Avvocati Associati**, al numero +39 06 93 18 27 403.

**Legance**  
AVVOCATI ASSOCIATI

Milano  
20123 - Via Dante, 7  
T +39 02 89 63 071

Roma  
00187 - Via XX Settembre, 5  
T +39 06 93 18 271

Londra  
EC4N 1TX - 10-15 Queen Street  
Aldermary House  
T +44 (0)20 7074 2211

[info@legance.it](mailto:info@legance.it)  
[www.legance.it](http://www.legance.it)