

Corso su : Jobs Act

Ovvero le Riforme del
Lavoro



Introduzione al Corso

Jobs Act

Presentazione del Corso

Il termine Jobs Act è stato preso in prestito da una proposta di legge del 2011 formulata dal presidente USA Barack Obama.

In inglese "Act" sta per norma mentre per definire un disegno di legge si usa il termine "bill".

Sia Barack Obama che Matteo Renzi hanno usato impropriamente il termine legge/norma attribuendolo ad una mera proposta di legge.

Nel decreto legge 34/2014 che ha introdotto una parte delle novità normative chiamate Jobs Act, era riportata la denominazione di: "disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese". Il sito della Treccani definisce la locuzione Jobs Act un paroloide (parola dai contorni indeterminati, dalla forte carica emotivo-impulsiva).

Presentazione del Corso

- Contenuti del Jobs Act:
 - Rapporto del lavoro a termine
 - Rapporto di lavoro di apprendistato
 - Contratto di solidarietà
 - ammortizzatori sociali (ASPI - CIG - CIGS)
 - Revisione dell'articolo 18
 - Incentivi all'assunzione

presentazione del Corso

- Riordino delle formule contrattuali
- Estensione dell'utilizzo dei voucher
- Introduzione del salario minimo
- Riordino dei servizi ispettivi

Presentazione del Corso

- Strumenti normativi utilizzati:
 - Decreto legge
 - Legge delega
 - Decreto legislativo

Il contratto a tempo determinato

Jobs Act

Il contratto a tempo determinato

- Fonti normative:
 - D.lgs. 368/2001
 - d.l. 34 del 20 marzo 2014 convertito in legge 16 maggio 2014, n. 78 (modifica la stesura del decreto legislativo 368/2001).

Il contratto a termine com'era

- L'articolo uno primo comma presentava la dicitura:

E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere:

- A. Tecnico
- B. Produttivo
- C. Organizzativo
- D. Sostitutivo

La legge numero 92 del 2012 introduceva il concetto di acausalità. Il comma uno bis dell'articolo uno infatti esordiva stabilendo che non è richiesto uno dei requisiti indicati tra i quattro precedenti nel caso di un primo rapporto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi.

Il contratto a termine com'è

- L'articolo uno del decreto legislativo 368 del 2001 così come modificato dal Jobs Act recita:

"È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso tra un datore di lavoro 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" omissis.

Il contratto a termine com'è

Il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti e sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Forma del contratto a termine

La forma scritta è richiesta ad substantiam:

Il comma due dell'articolo uno del decreto legislativo 368 del 2001 prevede che se non risulta l'apposizione del termine in maniera diretta o indiretta da atto scritto, questa non produce effetti

Il comma tre dello stesso articolo prevede che copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Divieti di ricorso al rapporto a termine

- Non si può ricorrere rapporto termine nei seguenti casi:
 - Sostituzione di lavoratori in sciopero
 - In unità produttive interessate da cassa integrazione guadagni o da contratti di solidarietà in relazione a lavoratori adibiti alle stesse mansioni dei lavoratori soggetti riduzione orario
 - In sostituzione di lavoratori licenziati al termine delle procedure collettive di riduzione del personale
 - In imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in base alla legge vigente sulla sicurezza del lavoro.

Acausalità

Nel termine acausalità la "a" iniziale e' privativa per cui acausale non sta per:

1. A caso
2. Con una causa

ma sta per:

senza una causa.

Non serve più indicare una causa per il rapporto a termine?

- Non serve indicare una causa se si rientra nei termini stabiliti dal primo comma della legge 368 del 2001.
- E necessario indicare una causa se non si rientra nei limiti stabiliti.
- Non è utile indicare come causa di apposizione del termine le ragioni di carattere tecnico, produttivo o organizzativo (non sono più ragioni con valore legale).

il nuovo rapporto a termine è sempre vantaggioso?

- È vantaggioso per le aziende che non possono far valere ragioni di carattere tecnico organizzativo o produttivo.
- È sempre vantaggioso per le agenzie di somministrazione che non sono soggette a rispetto di limiti quantitativi. Eventuali limiti possono essere indicati solo dalla contrattazione collettiva.
- Non è vantaggioso per chi poteva indicare ragioni di carattere tecnico organizzativo o produttivo e aveva necessità di assumere un numero di lavoratori a termine superiori al 20%.

Quando posso superare il limite del 20%?

- Quando posso far valere le ragioni di carattere sostitutivo: ad esempio lavoratore in malattia, lavoratrice in maternità, il lavoratore in ferie ecc.
- Quando ricorrono motivi di stagionalità.
- Quando il contratto collettivo indica un termine più ampio.
- Con lavoratori di età superiore ai 55 anni.
- Nella fase di avvio di nuove attività (Per i periodi che saranno definiti dai CCNL).

Motivi di stagionalità

Si fa riferimento al d.p.r. 1525 del 1963.

Si tratta di un elenco con 52 attività codificate.

Tra le altre troviamo:

- spiumatura della tiffa.
- Fabbricazione del ghiaccio (È specificato che vale solo per il periodo estivo).
- Lavorazione del falasco (Il suo fusto è usato per impagliare seggiole, intrecciare stuoie e per costruire capanne).
- Lavatura della paglia per cappelli.

Come si determina il limite numerico?

L'articolo uno al comma uno del D.lgs. 368/2001 prevede che occorre fare riferimento ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione.

Quindi se l'assunzione è effettuata in una data diversa dal 1 gennaio non rileva il numero dei dipendenti esistenti al momento dell'assunzione.

Quali lavoratori devo conteggiare?

- I lavoratori a tempo indeterminato e pieno.
- I lavoratori part-time in proporzione all'orario svolto.
- Gli apprendisti.
- I dirigenti a tempo indeterminato .
- I lavoratori a chiamata con indennità di disponibilità.

Quali lavoratori non devo conteggiare?

- Tutti i lavoratori a termine compresi dirigenti.
- I lavoratori a chiamata senza indennità di disponibilità.
- I lavoratori con voucher.
- I collaboratori coordinati e continuativi.
- I tirocinanti.
- Gli associati in partecipazione e in genere tutti i soggetti che operano con contratto diverso da quello di lavoro dipendente.

Superamento dei limiti per previsione del CCNL

- Caso del CCNL del settore turismo.

Base di computo	N. Lavoratori
0 - 4	4
5 - 9	6
10 - 25	7
26 - 35	9
36 - 50	12
Oltre 50	20%

Altre particolarità previste dal CCNL turismo

- Abolizione del fermo tecnico nel caso di successione di rapporti di lavoro a termine (in molti casi ma non in tutti).
- Individuazione di una durata massima di 12 mesi del rapporto a termine costituito per nuove attività.
- Previsione di utilizzo al di fuori dei limiti percentuali per intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.

Il contratto del Commercio

Base di computo	N. Lavoratori a termine
0 - 15	4
16 - 30	6
oltre 30	20%

Dove c'è previsione del CCNL i limiti sono sempre migliorativi?

- Il CCNL chimica gomma plastica artigianato prevede un limite massimo del 15% di rapporti a termine
- Il CCNL tessile industria prevede un 10% per aziende fino a 70 dipendenti e 5% per aziende con oltre 70 dipendenti (anche se è ammesso un numero minimo di sette contratti a termine).
- I limiti dei contratti collettivi ancora vigenti vanno rispettati anche se peggiorativi rispetto alla norma.

Rinnovo e Proroga: definizione

- Rinnovo di contratti: contratti di lavoro a termine conclusi e seguiti da nuovi contratti di lavoro a tempo determinato.
- Proroga di contratto: contratto di lavoro a termine al quale si prolunga l'iniziale scadenza.

Numero massimo di proroghe

- Nella vecchia formulazione dell'art. 4 c. 1 del D.lgs. 368/2001 veniva concessa la possibilità di una sola proroga all'interno del singolo contratto a termine.
- Nella nuova formulazione vengono concesse cinque proroghe che però vanno conteggiate sommando i vari rapporti a termine costituiti con lo stesso lavoratore.

Quando posso fare una proroga?

- La proroga nel rispetto dei limiti numerici stabiliti dalla legge (massimo 5) e' sempre possibile purché riguardi la stessa attività lavorativa indicata originariamente all'inizio del rapporto di lavoro.

Numero massimo di rinnovi

- La legge non definisce un numero massimo di rinnovi possibili, stabilisce solamente la durata complessiva della somma dei rapporti a termine costituiti con lo stesso lavoratore dipendente: non può essere superiore a 36 mesi.

Quanto tempo devo aspettare tra un rapporto a termine e uno successivo?

- Per un contratto della durata al massimo di sei mesi occorre rispettare un fermo tecnico di almeno 10 giorni.
- Per un contratto di durata superiore a sei mesi occorre aspettare un periodo di almeno 20 giorni.
- I termini indicati possono essere ridotti per previsione del CCNL di categoria o per una contrattazione collettiva anche di tipo aziendale
- Per le attività stagionali definite dalle d.p.r. 1525 del 1963 non è richiesto lo stop and go.

Diritto di precedenza

È garantito un diritto di precedenza a chi si trova in una delle seguenti condizioni:

- Lavoratore che in uno o più contratti a termine presso la stessa azienda ha lavorato per un periodo superiore a sei mesi. Nel caso di nuova assunzione a tempo indeterminato effettuata nell'arco di 12 mesi il lavoratore può esercitare il suo diritto di precedenza.
- Lavoratore a termine per lo svolgimento di attività stagionali. Nel caso di nuova assunzione a termine per le stesse mansioni entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, può esercitare il proprio diritto di precedenza a patto che egli abbia espresso tale volontà entro sei mesi (3 se stagionale) dalla data di cessazione del rapporto precedente.
- lavoratrici madri. Possono esercitare il proprio diritto di precedenza anche per rapporti a termine costituiti per lo svolgimento delle medesime mansioni già svolte dalla lavoratrice. Il periodo di maternità intervenuto durante il rapporto a termine ai fini della determinazione del diritto di precedenza, si considera lavorato.

Diritto di precedenza

- Il diritto non opera automaticamente e va rivendicato dal lavoratore nei termini stabiliti dalla legge.
- Nel caso di mancato rispetto del diritto, il datore di lavoro, può incorrere in una condanna al pagamento di un risarcimento del danno.

Attività oltre il termine

È ammessa l'attività svolta dal lavoratore oltre il termine prefissato purché vengano rispettati i seguenti termini:

- Entro 30 giorni nel caso di rapporto a termine di durata inferiore a sei mesi
- Entro 50 giorni per contratti di durata superiore.

In questi casi comunque il datore di lavoro è obbligato a corrispondere una maggiorazione retributiva che è pari al 20% per prestazioni eseguite fino al 10 giorni successivi alla scadenza e pari al 40% per le prestazioni eseguite oltre i 10 giorni.

Nei casi quindi non contemplati si determina la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato fin dalla sua costituzione.

Indennizzo per apposizione illegittima del termine

- L'indennizzo è compreso tra 2,5 e 12 mensilità
- Oltre l'indennizzo rimane l'effetto della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato

Sanzioni per superamento del limite percentuale

- Sanzione amministrativa 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 di lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a 1.
- Negli altri casi la sanzione amministrativa sale fino al 50% della retribuzione.

Queste sanzioni amministrative si applicano solo ai rapporti costituiti successivamente all'introduzione del decreto-legge 34 2014 (20 marzo D.l., 20 maggio L. di conversione).

Contribuzione rapporti a termine

La legge Fornero ha introdotto una maggiorazione contributiva a carico dei datori di lavoro che fanno ricorso al rapporto a termine.

La maggiorazione è pari all'1,4% da determinare sulla retribuzione imponibile Inps.

Nel caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato la maggiorazione contributiva viene restituita al datore di lavoro

La maggiorazione contributiva in ogni caso non si applica ai rapporti a termine costituiti per attività stagionale e rapporti a termine svolti in sostituzione di lavoratori assenti