

**Legge n.78/2014, legge delega  
n.183/2014, legge di stabilità 2015  
(n.190/2014), dlgs n.22 e n.23/2015**

**Lezioni di Giuliano Cazzola, docente Uniecampus, comitato scientifico  
Adapt, Ceslar**

# Jobs act

- La riforma del contratto a tempo indeterminato e misure di semplificazione dell'apprendistato (dl n.35/2014 convertito con modifiche in legge n.78/2014)
- Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio.
- Legge delega n.183 del 2014
- Dlgs n. 23 del 2015

# La riforma del contratto a tempo determinato - Decreto legge n.34 convertito con modifiche in legge n.78 del 2014 (1)

- Il lavoro a tempo determinato - Per decenni è stato ritenuto una eccezione rispetto alla regola generale del contratto a tempo indeterminato e quindi regolato dalla legge (l.n.230/1962) sulla base di tassative tipizzazioni (sostituzioni di lavoratori legittimamente assenti, svolgimento di attività stagionali, ecc.) delle ipotesi di corretta apposizione di un termine al cui raggiungimento il contratto veniva risolto automaticamente. Tale legge è stata abrogata dal dlgs n.368/2001 in attuazione della direttiva n.99/70/UE. Con forma scritta ad substantiam è stato ammesso l'utilizzo del contratto a termine non più per motivi tassativi ma per più generiche "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro".
- La problematica del c.d. causalone: ancorchè generica e non più tassativa la formulazione di cui sopra dava luogo ad un contenzioso giudiziario sanzionabile con la trasformazione a tempo indeterminato del contratto.

# La riforma del contratto a tempo determinato - Decreto legge n.34 convertito con modifiche in legge n.78 del 2014 (2)

- Dopo alcune modifiche, il legislatore ha riformato la materia nei seguenti termini:
  - a) è soppresso l'obbligo di indicare la causale per tutti i 36 mesi di possibile durata di un contratto a termine per la medesima mansione e con lo stesso datore; un ulteriore contratto, al di sopra di tale limite, può essere stipulato soltanto presso la DTL con assistenza sindacale;
  - b) in tale ambito sono ammesse 5 proroghe;
  - c) il numero max di contratti a termine è pari al 20% dell'organico assunto a tempo indeterminato, con sanzione economica in caso di superamento del limite;
  - d) i limiti non valgono nel caso di assunzioni a termine negli enti di ricerca dove vale la durata del progetto;
  - e) in caso di successione di contratti a termine sono previsti degli intervalli temporali, tranne che nel lavoro stagionale.

# L'apprendistato (dl n.34 convertito in legge n. 78 del 2014) (1)

- Contratto di lavoro a tempo indeterminato a causa mista, in cui lo scambio tra prestazione e retribuzione si arricchisce di un ulteriore obbligo formativo a carico del datore di lavoro; è finalizzato alla formazione e all'impiego di giovani (max 29 anni) con tre differenti tipologie: a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale; b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; c) apprendistato di alta formazione e ricerca.
- l'apprendista è affiancato da un tutor o referente aziendale; la formazione esterna all'azienda è affidata alle Regioni titolari delle politiche attive le quali hanno il compito di proporre entro un periodo definito un piano formativo. Le ore dedicate alla formazione sono pagate al 35%;
- all'apprendista spetta un trattamento retributivo inferiore a quello stabilito per la qualifica da acquisire e proporzionato al procedere del rapporto oppure in alternativa un inquadramento inferiore di due livelli retributivi rispetto alla qualifica da acquisire;

## L'apprendistato (dl n.34 convertito in legge n. 78 del 2014) (2)

- Sono previsti limiti numerici di occupabilità nonché la convalida, a fine periodo, di un certo numero di apprendisti assunti in precedenza per poterne assumere di nuovi.
- La durata minima non < a 6 mesi (salvo le attività stagionali); la durata max: 3 anni.
- In mancanza di convalida al termine del periodo opera il recesso ad nutum. Con la convalida il rapporto continua a tempo indeterminato con effetto ex tunc. E con il riconoscimento della qualifica acquisita e del relativo trattamento.
- L'apprendistato gode di particolari trattamenti contributivi più favorevoli per i datori, al fine di incentivare l'occupazione giovanile.

# Legge delega 10 dicembre 2014 n. 183 (Jobs Act)

- Cinque capitoli in un solo articolo (secondo la tecnica dei maxi emendamenti):
  - 1. delega in materia di ammortizzatori sociali (commi 1 e 2);
  - 2. delega in materia di Servizi per il lavoro e politiche attive (commi 3 e 4);
  - 3. delega in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti per la gestione del rapporto di lavoro (commi 5 e 6);
  - 4. delega in materia di riordino delle forme contrattuali (comma 7);
  - 5. delega in materia di maternità e conciliazione (commi 8 e 9)

# **Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio**

- Legge delega n.183 del 2015
  - Dlgs n. 23 del 2015

# Tempo indeterminato a tutele crescenti - Caratteristiche generali (1)

1. Si applica agli operai, impiegati e quadri dei settori privati, nuovi assunti dopo l'entrata in vigore del provvedimento (7 marzo 2015). Per nuovi assunti devono intendersi anche quelli che cambiano lavoro. Per i nuovi assunti le nuove disposizioni sostituiscono quelle previgenti che restano invece in vigore per i "vecchi" assunti.
2. Il giudice ordina la reintegra soltanto a fronte di un licenziamento nullo, discriminatorio o intimato in forma orale. Nel caso di licenziamento disciplinare il giudice ordina la reintegra soltanto se sia dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. Nel caso di reintegra si applicano le previgenti sanzioni (risarcimento fino a 5 mensilità, pagamento delle competenze con detrazione dell'aliunde perceptum). L'accertamento giudiziale non può riguardare l'eventuale sproporzione della sanzione del licenziamento rispetto al fatto contestato al lavoratore. La medesima disciplina si estende nel caso di mancanza di giustificazione nel licenziamento per inidoneità fisica o psichica. Nel caso di licenziamento economico (per motivi oggettivi) è vigente solo l'indennità risarcitoria ed è abolito il tentativo obbligatorio di conciliazione ( legge n.92).

# Tempo indeterminato a tutele crescenti - Caratteristiche generali (2)

3. Al fine di evitare il giudizio il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione del licenziamento, in una sede “protetta”, un’indennità pari a una mensilità per ogni anno di servizio in misura non inferiore a 2 e non superiore a 18, mediante la consegna di un assegno circolare. L’accettazione dell’assegno in tale sede comporta l’estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e alla rinuncia alla sua impugnazione qualora il lavoratore l’abbia già proposta. Questa specifica modalità di conciliazione è incentivata attraverso l’esenzione fiscale e contributiva della indennità prevista (vincolata al parametro di legge).
4. Il datore, in sede di autotutela, può revocare il licenziamento entro 15 giorni dalla comunicazione con il solo obbligo di corrispondere al lavoratore la retribuzione spettante.
5. Per le piccole imprese (i criteri riguardanti il numero dei dipendenti non sono cambiati) gli importi delle sanzioni previste dal decreto sono dimezzati e non possono superare il limite delle 6 mensilità. Nel caso in cui con nuove assunzioni venga superato il limite dei 15 dipendenti, a tutti (anche ai vecchi assunti) si applica il contratto di nuova istituzione.

# Tempo indeterminato a tutele crescenti - Caratteristiche generali (3)

6. Per i nuovi assunti con il nuovo contratto sono soppresse le norme riguardanti il rito processuale speciale di cui alla legge n. 92 del 2012.
7. In caso di licenziamenti collettivi, qualora sia violata la procedura prevista o siano violati i criteri di scelta (anzianità, carichi di famiglia, ragioni tecniche-organizzative o altre indicate nella contrattazione) dei lavoratori da licenziare individualmente, una volta espletata la procedura amministrativa e sindacale, si applica la tutela obbligatoria prevista per il licenziamento economico.
8. Il nuovo contratto si applica anche ai contratti a termine e di apprendistato trasformati.