

# Le assunzioni flessibili: il cd jobs act

di Arturo Bianco - 20.5.2014

[www.marcoarelio.comune.roma.it](http://www.marcoarelio.comune.roma.it)

Con la definitiva conversione in legge del DL n. 34/2014, cd jobs act, “Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”, sono state introdotte significative novità alla disciplina delle assunzioni flessibili. Queste novità producono effetti molto rilevanti per il mondo del lavoro privato, ma non si devono sottovalutare gli effetti che si determinano nei confronti delle Pa e degli enti locali. In particolare, per l'aumento a 5 del numero delle proroghe e per la introduzione del tetto del 20% per il ricorso a questo istituto rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso lo stesso ente.

## LE PREVISIONI DEL DLGS 165 E DEL DL 78

Si deve subito ricordare che le nuove disposizioni non dettano modifiche né all'articolo 36 del DLgs n. 165/2001, né all'articolo 9, comma 28, del DL n. 78/2010. Per cui le amministrazioni pubbliche devono continuare a motivare il ricorso alle assunzioni flessibili sulla base di ragioni straordinarie o limitate nel tempo (formula modificata da ultimo dal DL n. 101/2013 in modo da superare i residui dubbi sulla possibilità di dare corso ad assunzioni di stagionali). Ed ancora rimane invariata la disposizione per cui nel pubblico impiego per affrontare esigenze strutturali di personale (quindi la copertura di posti vacanti in dotazione organica) non si può fare ricorso alle assunzioni flessibili. Ed ancora, continua ad essere fissato nel 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009 il tetto per gli oneri delle assunzioni flessibili, tetto che sale al 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009 per quelle dei vigili urbani e del personale da impegnare nelle funzioni fondamentali della pubblica istruzione e dei servizi sociali. Appare utile ricordare che le assunzioni flessibili nel pubblico impiego sono quelle a tempo determinato, con contratto di somministrazione, con contratti di formazione e lavoro ed il lavoro accessorio (cd voucher). Invece, per la determinazione del tetto di spesa per le assunzioni flessibili il legislatore comprende anche gli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa, le convenzioni, i tirocini formativi. Mentre spetta alla autonomia delle singole amministrazioni locali lo stabilire le modalità attraverso cui dare applicazione al tetto alle assunzioni flessibili.

## LE PROROGHE

Tutti i datori di lavoro hanno la possibilità di disporre proroghe delle assunzioni flessibili fino a 5 volte; ricordiamo che il testo originale stabiliva una sola proroga e quello iniziale del DL 34 ne prevedeva ben 8. La durata massima delle assunzioni flessibili continua ad essere fissata in 36 mesi, arco temporale in cui è compreso anche il rapporto originario. Le proroghe possono essere disposte “a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato”.

## I RINNOVI

Il dettato del DL n. 34/2014 non pone vincoli ai rinnovi: essi possono essere effettuati nel rispetto del periodo di sospensione, la cui durata minima è fissata in 10 giorni nel caso di rapporti che sono durati fino a 6 mesi ed in 20 giorni nel caso di rapporti che sono durati oltre 6 mesi. Da evidenziare che nel caso di rinnovi si continua ad applicare il tetto massimo, cioè la durata

complessiva di 36 mesi, comprensivo del periodo iniziale e di eventuali proroghe, che quindi si configura come un tetto invalicabile.

## LA DURATA

Il tetto delle assunzioni flessibili è fissato in 36 mesi, comprensivo delle eventuali proroghe e degli eventuali rinnovi. Tale tetto nelle PA, a differenza di quanto previsto per il settore privato, non può essere modificato dalla contrattazione collettiva decentrata. Sulla base dei chiarimenti forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica il tetto di 36 mesi non si applica nel caso di nuova assunzione a seguito del superamento di un ulteriore concorso. Il che determina una condizione di ulteriore differenziazione rispetto alle regole in vigore per le aziende private.

Sulla base delle nuove disposizioni l'apposizione del termine deve risultare "direttamente o indirettamente, da atto scritto". Nel caso di violazione di questo principio la sanzione è costituita dal considerare privo di effetto un termine apposto senza rispettare il vincolo della forma scritta. Il che comunque nel pubblico impiego non può portare, sulla base dei principi di cui all'articolo 36 del DLgs n. 165/2001, alla trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro flessibile.

## IL NUMERO MASSIMO

Con il DL n. 34/2014 viene fissato il numero massimo delle assunzioni flessibili che ogni datore di lavoro può effettuare: tale tetto è determinato nel 20% del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data dello 1 gennaio dello stesso anno. Questa disposizione non si applica ai contratti stipulati prima della entrata in vigore delle nuove regole. Negli enti locali non esisteva un tetto nel ricorso alle assunzioni a tempo determinato (fatti salvi i vincoli di motivazione e di spesa); il tetto al lavoro interinale è stato ritenuto superato dalla trasformazione di questo istituto in contratto di somministrazione. La sanzione per la violazione di questo vincolo, sanzione che non si applica nel caso di superamento al momento della entrata in vigore della nuova disposizione, è fissata direttamente in una misura compresa tra il 20% ed il 50% del trattamento economico in godimento.

## IL DURC

Una novità di grande rilievo, che produce i suoi effetti in particolare nei rapporti delle società private e dei liberi professionisti con le Pubbliche Amministrazioni, è costituita dalla possibilità di acquisizione on line della dichiarazione unica di regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e della cassa edile. Le modalità operative dovranno essere disciplinate con uno specifico Decreto del Ministro del Lavoro da emanare, di concerto con altri ministeri, entro il mese di maggio. Questa possibilità sarà attivabile direttamente anche da parte delle imprese. La certificazione così ottenuta avrà una durata di 120 giorni, cioè 4 mesi. Da evidenziare che la "novella" legislativa prevede che la interrogazione sia unica. La disposizione stabilisce che dall'applicazione di queste nuove regole non si debbano determinare oneri aggiuntivi per le PA.