



Roma, 5.6.2014

Ufficio: DIR/MRT  
Protocollo: 201400003143/AG  
Oggetto: **Legge 16 maggio 2014, n. 78 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 20 marzo 2014, n. 34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese**  
Circolare n. 8853

SS

LGS

IFO SI

AI PRESIDENTI DEGLI ORDINI  
DEI FARMACISTI

e p.c.

AI COMPONENTI IL COMITATO  
CENTRALE DELLA F.O.F.I.

LORO SEDI

**Publicata in Gazzetta Ufficiale la legge di conversione del decreto legge  
contenente disposizioni semplificative in materia di lavoro.**

**Riferimenti:** Legge 16 maggio 2014, n. 78 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 20 marzo 2014, n. 34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese (*Gazzetta Ufficiale n. 114 del 19/05/2014*).

Si informa che è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la L. 78/2014 (all. 1), di conversione del D.L. 34/2014, recante “*Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*”, in vigore dal 20 maggio 2014.

Per quanto di interesse, si segnalano le seguenti modifiche apportate al decreto legge in sede di conversione parlamentare.

In primo luogo, è stato precisato che si tratta di un intervento adottato “*considerata la perdurante crisi occupazionale e l'incertezza dell'attuale quadro economico nel quale le imprese devono operare, nelle more dell'adozione di un*

**Federazione Ordini Farmacisti Italiani**

00185 ROMA – VIA PALESTRO, 75 – TELEFONO (06) 4450361 – TELEFAX (06) 4941093  
c/c POSTALE 28271005 – CODICE FISCALE n° 00640930582  
e-mail: [posta@fofi.it](mailto:posta@fofi.it) – sito: [www.fofi.it](http://www.fofi.it)

*testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro con la previsione in via sperimentale del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente e salva l'attuale articolazione delle tipologie di contratti di lavoro”.*

## **Articolo 1 - Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine**

Nell'ambito delle modifiche apportate al D.Lgs. n. 368/2001, che disciplina i contratti a termine, come si ricorderà, è stato previsto che tali contratti non debbano più rispondere a specifiche “*ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*”, ma possano essere conclusi tra datori di lavoro e lavoratore per qualunque esigenza.

Per quanto attiene alla percentuale su cui calcolare il numero di contratti a termine ammessi dalla legge (20%), la stessa non deve essere più calcolata sull'organico complessivo, bensì “*sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione*”.

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre comunque possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Il limite percentuale non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. I contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

In sede di prima applicazione del suddetto limite percentuale, conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore del decreto in oggetto abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento di tale limite percentuale è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole.

In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel suddetto limite percentuale.

In caso di violazione del suddetto limite percentuale, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

- a) pari al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro,

### **Federazione Ordini Farmacisti Italiani**

00185 ROMA – VIA PALESTRO, 75 – TELEFONO (06) 4450361 – TELEFAX (06) 4941093  
c/c POSTALE 28271005 – CODICE FISCALE n° 00640930582  
e-mail: [posta@fofi.it](mailto:posta@fofi.it) – sito: [www.fofi.it](http://www.fofi.it)

- se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;
- b) pari al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

Tali sanzioni non si applicano per i rapporti di lavoro instaurati precedentemente alla data di entrata in vigore del decreto in oggetto, che comportino il superamento del limite percentuale.

I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione.

Inoltre, è stato stabilito che le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte (e non più otto, come previsto dalla formulazione iniziale del decreto legge), nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi.

E' stato soppresso il comma 2 dell'art. 4 del D.Lgs. 368/2001, che prevedeva che l'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso fosse a carico del datore di lavoro.

Ai fini del computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a trentasei mesi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 276/2003, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

All'articolo 5, comma 4 bis, che disciplina il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato previsto in favore del lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, è stata introdotta una specifica disposizione sul congedo di maternità, che chiarisce che lo stesso, qualora sia intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza.

Alle lavoratrici madri è altresì riconosciuto con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto con cui si instaura il rapporto a termine.

### **Federazione Ordini Farmacisti Italiani**

00185 ROMA – VIA PALESTRO, 75 – TELEFONO (06) 4450361 – TELEFAX (06) 4941093  
c/c POSTALE 28271005 – CODICE FISCALE n° 00640930582  
e-mail: [posta@fofi.it](mailto:posta@fofi.it) – sito: [www.fofi.it](http://www.fofi.it)

E' stato, inoltre, confermato che l'apposizione del termine sia priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.

## **Articolo 2 - Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato**

Con riferimento al contratto di apprendistato, sono state introdotte numerose modifiche alla disciplina di tale tipologia contrattuale.

Nello specifico, il ricorso alla forma scritta è necessario per il solo contratto ed il patto di prova. Per quanto attiene al piano formativo individuale (per il quale in precedenza era prevista la forma scritta), è sufficiente che il contratto contenga un'illustrazione, in forma sintetica, dello stesso, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro di individuare limiti diversi, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro di apprendistato di almeno il 20 per cento degli apprendisti già dipendenti dallo stesso datore di lavoro, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione.

Per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

E' stato riformulato il comma 3 dell'articolo 4 del D.Lgs. 167/2011, introducendo nuovamente l'obbligo per il datore di lavoro di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica. Inoltre, è stato previsto che la Regione è tenuta a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarati disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014.

### **Federazione Ordini Farmacisti Italiani**

00185 ROMA – VIA PALESTRO, 75 – TELEFONO (06) 4450361 – TELEFAX (06) 4941093  
c/c POSTALE 28271005 – CODICE FISCALE n° 00640930582  
e-mail: [posta@fofi.it](mailto:posta@fofi.it) – sito: [www.fofi.it](http://www.fofi.it)

Come si ricorderà, tali Linee guida disciplinano l'offerta formativa pubblica, fissando la relativa durata, i contenuti e le modalità di svolgimento (cfr. circolare federale 8748 del 3 marzo 2014).

In particolare, si rammenta che l'offerta formativa pubblica è da intendersi obbligatoria:

- a) nella misura in cui sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi;
- b) sia realmente disponibile per l'impresa e l'apprendista;
- c) in via sussidiaria e cedevole, sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente; in tale ultimo caso, durata, contenuti e modalità di realizzazione sono stabiliti dalla contrattazione collettiva di riferimento.

### **Articolo 3 - Disposizioni transitorie**

Le disposizioni introdotte dagli articoli 1 e 2 si applicano ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legge 34/2014.

Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal decreto legge stesso.

### **Articolo 4 - Semplificazioni in materia di documento di regolarità contributiva**

All'articolo 4, non sono state inserite, nel corso dell'iter di conversione, modifiche di rilievo.

Ad ogni buon conto, si ricorda che al fine di semplificare le procedure di acquisizione del D.U.R.C. (Documento Unico di Regolarità Contributiva), è stata introdotta, per chiunque vi abbia interesse (ivi inclusa l'impresa stessa), la possibilità di verificare, esclusivamente con modalità telematiche ed in tempo reale, l'adempimento degli obblighi contributivi da parte delle aziende e la risultanza dell'interrogazione avrà validità di 120 giorni dall'acquisizione.

Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legge, dovranno essere definiti, con decreto ministeriale, i requisiti di regolarità, i contenuti, le ipotesi di esclusione e le modalità della suddetta verifica.

La nuova procedura telematica sarà, dunque, operativa a seguito dell'entrata in vigore di tale decreto ministeriale.

Cordiali saluti.

IL SEGRETARIO  
(Dr Maurizio Pace)

IL PRESIDENTE  
(Sen. Andrea Mandelli)

All. 1

#### **Federazione Ordini Farmacisti Italiani**

00185 ROMA – VIA PALESTRO, 75 – TELEFONO (06) 4450361 – TELEFAX (06) 4941093  
c/c POSTALE 28271005 – CODICE FISCALE n° 00640930582  
e-mail: [posta@fofi.it](mailto:posta@fofi.it) – sito: [www.fofi.it](http://www.fofi.it)