



News per i Clienti dello studio

Ai gentili clienti
Loro sedi

Contratti a termine, apprendistato e Durc: le disposizioni del DL n. 34/2014 dopo la conversione in legge

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che **il DL n. 34 del 20.03.2014 è stato convertito, con modificazioni, in legge. Per effetto della conversione sono state introdotte ulteriori disposizioni in materia di contratto a termine, di apprendistato e DURC rispetto a quelle precedentemente contenute nel decreto legge.** Alcune modifiche, nonostante la conversione in legge (che ha ridotto parzialmente la portata innovativa del provvedimento), sono decisamente rilevanti: si pensi ad esempio **all'eliminazione della causale dei rapporti a termine, oppure alla possibilità di prorogare un rapporto a termine fino a 5 volte** (contrariamente a quanto previsto dal DL, che aveva individuato il numero di proroghe in 8) **in 36 mesi, o ancora alla possibilità di utilizzare il contratto di apprendistato senza la conferma in servizio dei precedenti apprendisti** (fatta eccezione per le attività con almeno 50 dipendenti, che devono confermare in servizio almeno il 20% degli apprendisti). Con il DL n. 34/2014, inoltre, vengono **modificate alcune disposizioni in materia di regolarità contributiva: nell'ambito delle semplificazioni in materia di DURC viene prevista l'emanazione di un decreto attuativo, con il quale verranno sostituiti tutti gli adempimenti con una semplice consultazione telematica, ed in tempo reale, della situazione contributiva nei confronti di INPS, INAIL e Casse edili.** Si segnalano, inoltre, **novità in materia di contratti di solidarietà**, con particolare riguardo alle riduzioni contributive al datore di lavoro, che ora saranno concesse qualora la riduzione dell'orario di lavoro sia superiore al 20% (e non al 30%, come previsto prima della conversione in legge).

Premessa

Con la legge di conversione del **DL n. 34 del 20.03.2014** viene modificata la **disciplina in materia di contratti a termine, regolarità contributiva, contratti di apprendistato e contratti di solidarietà**. Al fine di **rilanciare l'economia attraverso l'occupazione vengono semplificate**, in maniera notevole, **le disposizioni in materia di lavoro**. Nel dettaglio, vengono previste **modifiche** alle seguenti materie:

- **contratto di lavoro a termine;**
- **contratto di apprendistato;**
- **regolarità contributiva;**
- **contratti di solidarietà.**

Le modifiche della legge di conversione, per quanto abbiano **mantenuto intatto il contenuto sostanziale del DL n. 34/2014**, hanno investito il **contratto a termine**, riducendo le **proroghe del rapporto da 8 a 5 e prevedendo un regime transitorio ad hoc in riferimento alla limitazione delle assunzioni**. In materia di **contratto di apprendistato**, invece, si deve segnalare il **"ritorno" del programma formativo in forma scritta e del limite alle assunzioni con il contratto agevolato nell'ipotesi di mancata conferma in servizio degli apprendisti** (anche se la limitazione diventa meno restrittiva rispetto alla previsione della riforma del lavoro).

Novità in materia di contratti di lavoro a termine

Attraverso una modifica all'articolo 1 del D.Lgs. n. 368/2001 viene previsto che **non deve essere più fornita alcuna giustificazione in riferimento all'apposizione del termine ad un contratto di lavoro**. Si **"riuniscono"**, dunque, **le due fattispecie di lavoro a termine previste dalla riforma del lavoro, ovvero:**

- il **rapporto ordinario** di lavoro a termine "causale", che prevedeva la possibilità di proroga (limitata ad una) in un termine massimo di 36 mesi;
- il c.d. **contratto "acausale"**, previsto nell'ipotesi di prima assunzione del lavoratore, con durata massima di 12 mesi e la possibilità di prorogare il rapporto (sempre entro lo stesso termine).

Per effetto della modifica apportata, quindi, i **datori di lavoro potranno assumere lavoratori dipendenti a termine senza giustificarne la motivazione**. Di fatto, **il contratto a termine assume pari rilievo del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e non viene più regolamentato**, in linea generale, **come un'eccezione "da dover giustificare"**.

Viene prevista comunque una **modifica** rilevante anche in riferimento alle **proroghe del contratto**: secondo le nuove disposizioni, infatti, i **datori di lavoro potranno effettuare fino a 5 proroghe del rapporto, entro il termine ordinario di 36 mesi massimi**. Se si considera che la disciplina

previgente prevedeva solamente la possibilità di **una proroga**, si può comprendere come la decisione di assumere personale diventi molto più elastica.

ESEMPIO

A seguito dell'aumento delle forniture richieste dai propri clienti, il datore di lavoro opta per l'assunzione di lavoratore per un periodo di due mesi. Essendo l'aumento di carattere temporaneo e non prevedibile, al termine del periodo di due mesi il datore di lavoro decide di prorogare il rapporto per altri 3 mesi.

In assenza della modifica in commento, al termine di tale periodo – nel caso in cui persista la necessità di manodopera - il datore di lavoro avrebbe dovuto decidere se assumere il dipendente a tempo indeterminato, oppure attendere i periodi dilatori per operare una nuova riassunzione (di 10 o 20 giorni), con le collegate conseguenze lavorative/organizzative.

Nel caso in cui l'aumento di lavoro prosegua oltre il quinto mese, grazie alle nuove disposizioni, il datore di lavoro potrà prorogare di nuovo il rapporto di lavoro, ad esempio di altri tre mesi.

Un'ulteriore modifica alla disciplina del rapporto di lavoro a termine riguarda la **forma del contratto**: viene stabilito che **l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto**, pertanto, nel caso in cui il datore di lavoro ometta di documentare con contratto scritto la scelta del rapporto di lavoro a termine potrebbe pagarne le conseguenze, nel senso che in mancanza di termine il rapporto si deve considerare di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Viene **introdotto**, però, **un limite quantitativo di rapporti di lavoro a termine** che lascia alla contrattazione collettiva un ruolo fondamentale. **In assenza di una delle esclusioni previste dalla legge**, infatti (avvio di nuova attività, ragioni di carattere sostitutivo, stagionalità, specifici spettacoli o programmi oppure lavoratori di età superiore a 55 anni), **i lavoratori assunti con contratto a termine non possono superare il 20% degli occupati, a meno che la contrattazione collettiva non stabilisca diverso limite.**

La legge di conversione del DL precisa che la soglia si riferisce al numero di **lavoratori assunti a tempo indeterminato al primo gennaio dell'anno di assunzione.**

ESEMPIO

Il CCNL applicabile in riferimento all'attività svolta dal datore di lavoro potrebbe stabilire che i lavoratori assunti con contratto a termine non possano essere superiori al 50% degli occupati, a differenza di quanto previsto dalla legge.

La legge di conversione precisa che il tetto legale del 20% va riferito ai soli lavoratori assunti a tempo indeterminato dallo stesso datore di lavoro (e non, genericamente, all'organico complessivo) e che il conteggio va riferito a quelli in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Per le **imprese che occupano fino a cinque dipendenti** è sempre **possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato**.

In riferimento alle assunzioni a termine, la legge di conversione, anziché prevedere l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori in eccesso, ha previsto **l'applicazione di una sanzione economica in misura pari (per ciascun lavoratore):**

- al **20 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 **non sia superiore a uno**;
- 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**.

OSSERVA

La sanzione non si applica in riferimento ai rapporti di lavoro che comportano il superamento della soglia stipulati antecedentemente all'entrata in vigore del decreto legge.

In riferimento alla **disciplina transitoria**, la legge di conversione specifica che:

- **le disposizioni del decreto in materia di contratti a termine** (e di apprendistato, come si vedrà) **si applicano solamente ai rapporti instaurati dalla data di entrata in vigore del decreto**;
- **conservano efficacia, in via transitoria, i limiti quantitativi di lavoratori a termine ammessi dalla contrattazione collettiva**;
- **il datore di lavoro ha tempo fino al 31.12.2014 per rientrare nel limite stabilito** dalla legge per i contratti a termine, salvo nel caso in cui i contratti collettivi abbiano stabilito una diversa soglia o un termine più lungo di adeguamento. **In caso di mancato adeguamento non possono essere stipulati nuovi rapporti a termine fino alla regolarizzazione.**

CONTRATTO A TERMINE	
Causale	Viene eliminata.
Prova del rapporto a termine	L'apposizione del termine è valida solamente se risulta da atto scritto.
Proroga del rapporto a termine	Fino a 5 volte nell'arco di 36 mesi.
Limiti quantitativi	20% degli occupati, fatte salve le eccezioni di legge. I limiti previsti dalla contrattazione collettiva.
Sanzione per limiti quantitativi	Una percentuale delle retribuzioni "in eccesso al limite", che verranno versate al fondo per il finanziamento della formazione.

Modifiche in materia di apprendistato

Per quanto riguarda la **disciplina dell'apprendistato**, si deve segnalare che **ora, per i datori di lavoro, sarà molto più facile assumere altri apprendisti anche nel caso in cui non abbiano confermato i precedenti apprendisti al termine del periodo di formazione.**

Si ricorda che secondo le previgenti disposizioni l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Per effetto delle **modifiche apportate dalla legge di conversione del DL n. 34/2014, ora il limite è applicabile:**

- solamente ai **datori di lavoro con almeno 50 dipendenti;**
- nel limite del **20% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato.**

Si deve precisare che le disposizioni originarie del DL n. 34/2014 prevedevano l'abrogazione dell'intera limitazione, rendendo di fatto il contratto di apprendistato applicabile a prescindere dalla conferma in servizio degli apprendisti al termine del periodo di formazione.

OSSERVA

Sempre in riferimento al testo originario del DL si deve sottolineare **che è stato reintrodotta l'obbligo di redigere in forma scritta il piano formativo individuale.** Per effetto delle modifiche apportate, questo deve essere introdotto in forma sintetica assieme al contratto di apprendistato.

In materia di **formazione**, infine, viene stabilito che il **datore di lavoro può decidere a sua discrezione se integrare la formazione con l'offerta formativa pubblica** ed, inoltre, viene previsto che **il lavoratore ha diritto alla retribuzione anche in riferimento alle ore di formazione** (nella misura minima del 35%).

APPRENDISTATO	
Forma	La forma scritta è prevista in riferimento al periodo di prova ed al contratto di apprendistato (in cui deve essere incluso anche il programma formativo).
Limiti all'assunzione di nuovi apprendisti	Viene limitata la disposizione della riforma del lavoro che collegava la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato all'avvenuta conferma di precedenti apprendisti al termine del periodo di formazione ai soli datori di lavoro con almeno 50 dipendenti.
Formazione	Il datore di lavoro non è obbligato ad integrare la formazione con l'offerta pubblica formativa. Il lavoratore deve essere retribuito anche durante le ore di formazione nel limite minimo del 35% derogabile in meglio dai CCNL.

Modifiche in materia di DURC

Come noto, il legislatore sta da tempo cercando di semplificare nella maggior misura possibile gli **adempimenti collegati al rilascio del DURC**. La **dichiarazione di regolarità contributiva** viene modificata, di nuovo, con il DL in commento, il quale prevede **l'emanazione di un decreto attuativo che semplifichi le modalità di rilascio in modo tale assolvere a tutti gli adempimenti con una semplice consultazione telematica**.

Viene previsto che **i datori di lavoro potranno ottenere la Documentazione Unica di Regolarità Contributiva in modo istantaneo attraverso un apposito servizio telematico di consultazione, che renderà un documento valido per 120 giorni dal suo rilascio**.

Nel dettaglio, viene stabilito che **a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto attuativo, chiunque vi abbia interesse verifica con modalità esclusivamente telematiche ed in tempo reale la regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e, per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia, nei confronti delle Casse edili**. L'esito dell'interrogazione ha **validità di 120 giorni** dalla data di acquisizione e sostituisce ad ogni effetto il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), ovunque previsto, fatta eccezione per le **ipotesi di esclusione individuate dal decreto attuativo di prossima pubblicazione**.

DURC	
Nuova modalità	1) il datore di lavoro accede al portale telematico.

di rilascio

2) il datore di lavoro richiede il documento di regolarità contributiva nei confronti di INPS, INAIL e Casse edili.

3) il datore di lavoro ottiene il documento in tempo reale ed il DURC ottenuto ha validità 120 giorni.

Modifiche in materia di contratti di solidarietà

Secondo quanto prescritto dal DL n. 34/2014, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, **sono stabiliti criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari della riduzione contributiva, entro i limiti delle risorse disponibili.**

Con la legge di conversione del DL, inoltre, viene fissata al **35 % la riduzione della contribuzione previdenziale per i datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà con riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20%** (eliminando le precedenti differenziazioni su base territoriale e le maggiori riduzione previste in relazione a percentuali di riduzione dell'orario di lavoro superiori al 30%).

Alla luce di quanto sopra, si resta a disposizione per ogni qualsivoglia chiarimento in merito alle problematiche connesse a quanto argomentato.

Cordiali saluti