



Normativa

► Normativa

Decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo 2014, in materia di disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese.

Il **Capo I** del predetto decreto legge detta disposizioni in materia di **contratto di lavoro a termine** e di **apprendistato**.

Contratto a termine

- (i) In particolare, l'**art. 1** del citato decreto-legge
- modifica l'art. 1 del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, disponendo che il datore di lavoro o l'utilizzatore (rispettivamente nell'ambito di un contratto a tempo determinato e nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato *ex art. 20, comma 4, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*) **possono apporre un termine senza causale** (senza, cioè, alcun obbligo di specificare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui al previgente art. 1 del citato D.L.gs. n. 368/01) alla durata del contratto di lavoro subordinato (per lo svolgimento di qualsiasi mansione) **nel limite di durata di 36 mesi** (comprensivi di eventuali proroghe). Nella previgente disciplina tale limite di durata era fissato in 12 mesi (art.1**bis**, D.L.gs. n. 368/01); dispone, altresì, che, in ogni caso, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del novellato art. 1, D.L.gs. n. 368/01, è pari al **20% dell'organico complessivo**; per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti sarà **sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato**;
 - abroga l'art. 1 *bis* del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, quindi, con esso, anche il riferimento "*nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato*"; in punto il Ministero del Lavoro con Newsletter del 14 marzo 2014, facendo alcune considerazioni preliminari sulla disciplina di nuova formulazione, ha chiarito che viene in tal modo superata la precedente disciplina che limitava il ricorso al termine acausale solo al primo rapporto di lavoro a tempo determinato;
 - sostituisce l'art. 2 del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, con la seguente disposizione: "*l'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva d'effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto*" (così confermando l'obbligo del requisito della forma scritta per il termine);

Scorcelli Rosa & Partners

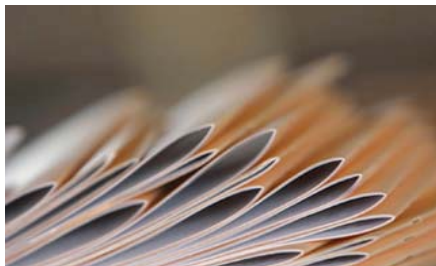
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



► Normativa

- modifica l'art. 4 del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, introducendo la possibilità di prorogare i contratti a tempo determinato fino ad un **massimo di 8 volte** (purché si riferiscano sempre alla **medesima attività lavorativa** per la quale in contratto è stato inizialmente stipulato, come nella previgente disciplina); Si osserva che rimane invariata la disciplina sulla successione dei contratti di cui all'art. 5 del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.
- modifica l'art. 20, comma 4, del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, in tema di contratto di somministrazione a tempo determinato, eliminando anche con riferimento a tale istituto il requisito delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, nonché all'art.1**bis** D.L.gs. n. 368/01, ormai abrogato).

* * *

Contratto di apprendistato

(ii) l'**art. 2** del citato decreto-legge

- modifica l'art. 2 del D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, prevedendo il ricorso alla **forma scritta solo per il contratto e patto di prova e non**, come in precedenza richiesto, anche per il **piano formativo individuale**;
- abroga i commi *3bis* e *3ter* del D. Lgs. 14 settembre 2011 n. 167, eliminando, in tal modo, l'obbligo di assunzione di una quota (si trattava del 30% sino al 2015, poi del 50 % nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione) di apprendisti, al termine del percorso formativo, come condizione per poter procedere all'assunzione di nuovi apprendisti e, a cascata, la c.d. **clausola di stabilizzazione** del rapporto di apprendistato;
- aggiunge, all'art. 3 del D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167, in tema apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, l'art. *2ter* che contempla, a beneficio del datore di lavoro, uno "sconto", dovendo il medesimo corrispondere al lavoratore una retribuzione commisurata al 100% delle ore di lavoro svolte ma solo al 35% delle ore di formazione. Viene fatta comunque salva l'autonomia della contrattazione collettiva;
- modifica l'art. 4, comma 3, D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167, sostituendo le parole "*è integrata*" con le seguenti "**può essere integrata**". E' **eliminato** così l'**obbligo** per il datore di lavoro di integrare la formazione interna di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta pubblica formativa, che **diventa**, invece, **discrezionale**;
- abroga l'art. 1, comma 19, della L. 28 giugno 2012, n. 92 (che aveva ridotto sino al 2015 del 30% la quota relativa alla conferma in servizio quale condizione per l'assunzione di nuovi apprendisti), coerentemente con l'abrogazione dei commi *3bis* e *3ter* del D. Lgs. n. 167/11.

* * *

Il **Capo II** del predetto decreto legge detta misure in materia di **servizi per il lavoro**, di **verifica della regolarità contributiva** e di **contratti di solidarietà**.

In particolare, l'**art. 4** del citato decreto-legge, rubricato "*Semplificazioni in materia di documento di regolarità contributiva*", dà avvio al superamento, attraverso un procedimento di "smaterializzazione", dei numerosi adempimenti burocratici a carico delle imprese in tema di DURC. Tale articolo dispone, infatti, che chiunque vi abbia interesse può **verificare** con modalità **esclusivamente telematiche** ed in **tempo reale** la **regolarità contributiva** nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e, delle Casse Edili (per le

Scorcilli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



► Normativa

imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia) e che **l'esito di tale interrogazione telematica (con validità di 120 giorni dalla data di acquisizione) sostituisce ad ogni effetto il Documento di Regolarità Contributiva (DURC)**, fatta eccezione per alcune ipotesi di esclusione che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e, per i profili di competenza, con il Ministero per la semplificazione e alla pubblica amministrazione, sentiti INPS e INAIL, individuerà con decreto entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del citato articolo. Tale decreto conterrà, altresì, i requisiti di regolarità, nonché le modalità e contenuti di tale procedura semplificata.

L'art. 5, rubricato "*Contratti di Solidarietà*" aggiunge all'art. 6 del D.L. 1° ottobre 1996 n. 510, il comma *4 bis*. Con la previsione di tale disposizione, il **limite di spesa** (di cui all'articolo 3, comma 8, della legge 23 dicembre 1998, n. 448 e all'articolo 1, comma 524, della legge 23 dicembre 2005, n. 26) entro cui i datori di lavoro potranno beneficiare della riduzione contributiva (di cui al comma 4 del citato D.L. 1° ottobre 1996 n. 510), è pari ad euro **15 milioni annui a decorrere dall'anno 2014**. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, verranno stabiliti i criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari.

* * *

Il Decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34 è **entrato in vigore il 21 marzo 2014** ed è attualmente al vaglio delle Camere per la conversione in legge entro 60 giorni dalla sua pubblicazione.

Le informazioni contenute in questa nota informativa hanno carattere generale e meramente divulgativo e non costituiscono né possono essere interpretate come un parere legale sulle materie trattate. Scorcelli Rosa & Partners non assume alcuna responsabilità in relazione ad eventuali errori nel processo di pubblicazione.

Per eventuali approfondimenti è possibile rivolgersi a Renato Scorcelli all'indirizzo rscorcelli@splegal.it e-mail:

2010 © Scorcelli Rosa & Partners - Tutti i diritti riservati