

## Le principali novità introdotte dal decreto-legge 34/2014

### **Contratto di lavoro a tempo determinato**

- si prevede che il contratto a tempo determinato possa essere stipulato, nell'ambito di complessivi 36 mesi, comprensivi di eventuali proroghe, senza l'indicazione di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (c.d. causali);
- nell'ambito dei 36 mesi è possibile utilizzare complessivamente 5 proroghe (potendo in tal modo prolungare, oltre la scadenza inizialmente fissata, la durata di un contratto a termine ancora in corso), indipendentemente dal numero dei rinnovi;
- si consente al datore di lavoro di stipulare contratti a tempo determinato nel limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione; per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è in ogni caso possibile stipulare almeno un contratto di lavoro a tempo determinato. Resta comunque ferma la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, di individuare limiti quantitativi diversi per il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato;
- si prevede che il limite percentuale del 20 per cento non sia applicabile 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. E' stato inoltre stabilito che i contratti a termine che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possano avere durata pari a quella del progetto a cui si riferiscono;
- per le ipotesi di violazione del limite percentuale, si stabilisce l'applicazione di una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro, pari al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, qualora la violazione si riferisca ad un solo lavoratore assunto in eccedenza del predetto limite e pari invece al 50 per cento della retribuzione qualora la violazione si riferisca a due o più lavoratori assunti in eccedenza del predetto limite;
- in relazione al diritto di precedenza previsto in favore del lavoratore a termine che abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, per le assunzioni a tempo indeterminato nella stessa azienda entro i successivi 12 mesi, viene riconosciuto che per le lavoratrici il congedo obbligatorio di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un precedente contratto a termine, concorra a determinare il periodo complessivo di prestazione lavorativa utile al diritto di precedenza. Alle lavoratrici è inoltre riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi;
- si prevede, infine, che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto, presenti una relazione alle Camere sull'utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di apprendistato.

### **Contratto di apprendistato:**

- si prevede che il contratto di apprendistato debba contenere, in forma sintetica, anche il piano formativo individuale, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali;

- le condizioni alle quali è subordinata l’assunzione di nuovi apprendisti (ovvero la prosecuzione del rapporto di lavoro al termine dell’apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di una determinata percentuale degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro), si applicano solo ai datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti. Viene inoltre fissata al 20 per cento la percentuale di “stabilizzazione” di precedenti apprendisti, fatta salva la possibilità per i contratti collettivi di individuare limiti diversi;
- si prevede che per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possano prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali;
- viene confermato che la formazione del lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere è integrata dall’offerta formativa pubblica. A tal fine, si prevede che la regione debba comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell’instaurazione del rapporto di lavoro, 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 dichiarate disponibili.

#### **Semplificazioni in materia di documento unico di regolarità contributiva:**

- Si prevede di realizzare una modalità telematica per verificare la regolarità contributiva nei confronti di Inps, Inail e Casse edili, per giungere alla definitiva “smaterializzazione” del DURC (documento unico di regolarità contributiva). Le modalità applicative della disposizione sono demandate ad un decreto ministeriale da adottare entro 60 giorni.

#### **Contratti di solidarietà:**

- si prevede che, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, siano stabiliti criteri per la concessione del beneficio della riduzione provvisoria della quota di contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro. Vengono inoltre destinate a tale finalità risorse per 15 milioni di euro annui a decorrere dal 2014;
- 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 riduzioni previste in relazione a percentuali di riduzione dell’orario di lavoro superiori al 30%);
- si prevede, infine, che i contratti di solidarietà siano depositati presso l’archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.