CONVERSIONE IN LEGGE DL 34/2014

Scheda di sintesi principali modifiche

Articolo 1 - Contratto a tempo determinato

E' stata introdotta una premessa che lega le modifiche apportate alla disciplina del contratto a termine alla crisi, occupazionale ed economica, e comunque nelle more dell'adozione di un testo unico semplificato con la previsione sperimentale di un contratto a tempo indeterminato a protezione crescente.

Viene specificato che il limite del 20% per l'utilizzo del contratto a termine si calcola rispetto al numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Nel caso di violazione del limite percentuale, in luogo della trasformazione a tempo indeterminato, verrà applicata una sanzione amministrativa pari al 20% 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 violazione al predetto limite. La sanzione è pari al 50% della retribuzione qualora la violazione si riferisca a più di un lavoratore. La sanzione non si applica ai rapporti instaurati precedentemente alla data di entrata in vigore del decreto, che comportino il superamento del limite percentuale.

Il numero di proroghe si attesta a cinque, indipendentemente dal numero dei rinnovi.

In relazione al diritto di precedenza, che opera solo per i contratti collettivi che lo prevedono, viene riconosciuto che il congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione del 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. Il diritto di precedenza deve essere richiamato nel contratto di assunzione.

Si segnala che, rispetto alla percentuale del 20% e al necessario chiarimento sul rapporto fra proroga e rinnovo, sono stati approvati due ordini del giorno che impegnano il Governo ad interpretare le suddette norme.

Pertanto, la successiva circolare ministeriale dovrebbe meglio delineare i due ambiti.

Articolo 2 - Contratto di apprendistato

Viene reintrodotto l'obbligo di individuare il piano formativo individuale, ma in forma sintetica.

L'obbligo di conferma varrà ora esclusivamente per i datori che occupano almeno 50 dipendenti, che potranno assumere nuovi apprendisti solo se hanno confermato a tempo indeterminato il 20% dei contratti venuti a scadere nei 36 mesi precedenti.

In tema di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, 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 possano prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

In tema di apprendistato professionalizzante, viene confermato che la formazione del lavoratore sia integrata dall'offerta formativa pubblica, ma la Regione dovrà 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.

Articolo 2 bis -Disposizioni transitorie

Le nuove disposizioni si applicano ai rapporti costituiti dalla data di entrata in vigore del decreto. Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal decreto stesso.

In tema di limiti percentuali di utilizzo del contratto a termine, in sede di prima applicazione conservano efficacia i limiti già stabiliti dai contratti collettivi vigenti. Il datore che all'entrata in vigore del decreto abbia in corso rapporti di lavoro a tempo determinato in misura superiore alle nuove norme è tenuto a rientrare nel limite entro il 31 dicembre 2014. In caso contrario, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti finché non rientri nei limiti, fermo restando anche in questo caso il chiarimento sul raccordo con la contrattazione collettiva che sarà previsto nella predetta circolare ministeriale.

Articolo 4 - Semplificazioni in materia di DURC

L'interrogazione telematica che in base al comma 1 chiunque vi abbia interesse può effettuare in tempo reale per verificare la regolarità contributiva nei confronti di INPS INAIL e Casse edili, può essere effettuata anche dalla medesima impresa.

Nell'emanazione del decreto ministeriale attuativo il Ministero del lavoro e delle politiche sociali dovrà sentire, oltre a INPS e INAIL anche la Commissione nazionale paritetica delle Casse edili, inoltre è previsto che all'aggiornamento del decreto medesimo si possa procedere in qualsiasi momento e non più con cadenza annuale.

Infine, il Ministro del lavoro dovrà trasmettere alle Camere, entro un anno dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge in esame, una relazione per verificare gli effetti del sistema telematico.

Articolo 5 - Contratti di solidarietà

Per quanto riguarda i contratti di solidarietà, ad eccezione di quelli di cui alla legge 236/93, è stata prevista una dote di 15 milioni di euro annui per la riduzione contributiva previdenziale e assistenziale , di cui al comma 4 della legge 608/96, riconosciuta, nei limiti delle risorse disponibili, ai datori di lavoro che stipulino contratti di solidarietà per riduzioni orarie superiori al 20%. Tale riduzione è pari al 35% dell'ammontare contributivo.

Al fine di monitorare le risorse impiegate i contratti di solidarietà dovranno essere depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro di cui all'articolo 17 della legge 936/1986.