

Ai gentili clienti
Loro sedi

Contratti a termine, apprendistato e DURC: le nuove regole del DL n. 34/2014

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che **con il DL n. 34 del 20.03.2014 sono state introdotte nuove disposizioni per rilanciare il mercato del lavoro**. Le nuove disposizioni, in via generale, tendono a **semplificare la disciplina del lavoro** prevedendo, tra le altre cose, **modifiche al contratto di lavoro a termine, di apprendistato, DURC e contratti di solidarietà**. Alcune modifiche 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 8 volte in 36 mesi, o ancora alla possibilità di utilizzare il contratto di apprendistato senza la conferma in servizio dei precedenti 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**. Di seguito illustriamo le principali novità in materia di lavoro e DURC, ricordando che il provvedimento potrà subire modifiche con la conversione in legge.

Premessa

Con il **DL n. 34 del 20.03.2014, a partire dal 21.03.2014** (data di entrata in vigore del decreto) viene modificata la **disciplina in materia di contratti a termine, regolarità contributiva e contratti di apprendistato**. 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;
- elenco anagrafico dei lavoratori (con riflessi sullo stato di disoccupazione);
- regolarità contributiva;
- contratti di solidarietà.

OSSERVA

Trattandosi di decreto legge, segnaliamo da subito che **le disposizioni che verranno riepilogate potrebbero essere modificate in sede di conversione in legge.**

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 una **modifica** molto rilevante anche in riferimento alle **proroghe del contratto:** secondo le nuove disposizioni, infatti, i **datori di lavoro potranno effettuare fino a 8 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.**

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.

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

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 8 volte nell'arco di 36 mesi.
Limiti quantitativi	20% degli occupati, fatte salve le eccezioni di legge.
	I limiti previsti dalla contrattazione collettiva.

Modifiche in materia di apprendistato

Per quanto riguarda la disciplina dell'apprendistato si deve segnalare che **ora i datori di lavoro hanno la libertà di 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.

Viene previsto, inoltre, che **deve essere provato in forma scritta solamente il contratto ed il patto di prova (viene escluso il piano formativo).**

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**, inoltre viene specificato che **il lavoratore ha diritto alla retribuzione anche in riferimento alle ore di formazione.**

APPRENDISTATO	
Forma	La forma scritta è prevista solamente in riferimento al periodo di prova ed al contratto di apprendistato.
Limiti all'assunzione di nuovi apprendisti	Viene eliminata 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.
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.

Modifiche in materia di elenco anagrafico dei lavoratori

In riferimento all'elenco anagrafico dei lavoratori viene ora previsto che **devono essere indicati i cittadini italiani e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia**. Inoltre, viene stabilito che per **l'accertamento dello stato di disoccupazione non è più necessario presentarsi presso il servizio competente nel cui ambito si trova il domicilio del soggetto, ma in qualsiasi ambito territoriale dello Stato**.

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 di rilascio	1) il datore di lavoro accede al portale telematico.
	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 stabilito 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**.

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

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO