

circolare
16 MAGGIO 2014



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

Milano, 16 maggio 2014

Oggetto

Il Decreto Lavoro è stato approvato definitivamente alla Camera

Fra le misure contenute nel testo approvato anche alla Camera sono previsti, fra l'altro, interventi di semplificazione sul contratto a termine e sul contratto di apprendistato per renderli più coerenti con le esigenze attuali del contesto occupazionale e produttivo.

Contratto a termine

Fermo restando che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, sono state introdotte semplificazioni al contratto a termine al fine di facilitare il ricorso a tale tipologia contrattuale.

- **durata**

confermata la possibilità di stipulare il contratto di lavoro a tempo determinato a condizione che il contratto abbia una durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe. Medesima previsione viene confermata per il contratto di somministrazione a termine.

- **motivi del ricorso al contratto a termine**

prendendo spunto dalla tipologia introdotta dalla Legge 92/12, il "nuovo" contratto a termine potrà non essere legato a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che prima consentivano l'apposizione del termine.

- **proroghe**

viene prevista la possibilità di reiterare il contratto a termine sino a cinque volte (senza necessità di indicare la motivazione) fermo restando il fatto che ogni proroga dovrà riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto originario è stato stipulato.

- **limite quantitativo**

viene introdotto un limite quantitativo ai contratti a termine che un datore di lavoro può stipulare, che non potranno essere più del 20 % del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Il limite del 20% non trova applicazione nel settore della ricerca, limitatamente ai contratti a tempo determinato che abbiano ad oggetto esclusivo lo svolgimento di attività di ricerca scientifica, i quali possono avere durata pari al progetto di ricerca al quale si riferiscono.

Il datore che occupa fino a 5 dipendenti potrà in ogni caso stipulare almeno un contratto di lavoro a tempo determinato.

- **sanzione pecuniaria**

in caso di violazione dei limiti quantitativi di cui sopra, il datore di lavoro è soggetto, per ciascun lavoratore assunto a termine in eccedenza, ad una sanzione pari al:

- a) 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale

non sia superiore a un solo lavoratore;

- b) 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

• diritto di precedenza

i lavoratori assunti a tempo determinato saranno titolari di un così detto “diritto di precedenza” nel caso in cui il datore di lavoro necessiti di stipulare nuovi rapporti a tempo indeterminato.

Tale diritto

- a) insorge nel caso in cui lavoratore a termine sia stato occupato con medesime funzioni e attribuzioni per un periodo superiore ai sei mesi e invii al ddl stesso tale manifestazione di volontà entro sei mesi dalla cessazione del rapporto a termine;
- b) ha validità per un periodo massimo di 12 mesi dalla cessazione del rapporto a termine.

• forma

a seguito delle previsioni di cui sopra il “nuovo contratto a termine” non conterrà nella lettera di assunzione alcuna previsione delle motivazioni che hanno indotto l’apposizione del termine. È altresì previsto che il datore di lavoro informi il lavoratore del “diritto di precedenza” mediante comunicazione scritta da consegnare al momento dell’assunzione (se già prevista per un periodo superiore ai sei mesi) o nel momento di insorgenza del diritto.

• regime transitorio

le nuove previsioni normative si applicano ai rapporti di lavoro costituiti successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto.

Il datore di lavoro che a tale data abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite quantitativo, è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell’azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole.

In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel limite percentuale ora stabilito.

Contratto di apprendistato

Il testo licenziato alla Camera contiene disposizioni anche in materia di apprendistato, con l’obiettivo di semplificarne la disciplina

• piano formativo

viene confermato l’obbligo di redigere il piano formativo che dovrà essere seguito dall’apprendista. Tale piano potrà essere definito con forme standard attraverso modulistica e formulari previsti dalla contrattazione collettiva o dagli istituti formativi preposti.

• obbligo di stabilizzazione

si riducono gli obblighi previsti dalla legislazione previgente ai fini di nuove assunzioni in apprendistato da un lato circoscrivendo l’applicazione della norma alle sole imprese con più di 50 dipendenti, dall’altro riducendo al 20% la percentuale di stabilizzazione.

• **offerta formativa pubblica**

entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dall'attivazione del tirocinio la Regione provveda a comunicare al datore 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, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014

• **retribuzione dell'apprendista**

per quanto attiene, infine, alla retribuzione dell'apprendista, si prevede che si debba tener conto delle ore di formazione almeno in misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

* * * * *

Oltre alle semplificazioni in materia di contratto a termine e apprendistato il testo del Decreto convertito in Legge prevede disposizioni in materia di Durc e di contratti di solidarietà.

Durc

Al fine di semplificare e razionalizzare gli adempimenti a carico delle imprese in relazione alla verifica della regolarità contributiva, chiunque vi abbia interesse può verificare, con modalità telematica ed in tempo reale la regolarità contributiva nei confronti di INPS e INAIL.

Il certificato sarà costituito dall'esito dell'interrogazione, ed avrà la durata di 120 giorni a decorrere dalla data di acquisizione.

La puntuale definizione della nuova disciplina della materia è rimessa a un decreto interministeriale, da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge.

Contratti di solidarietà

Il testo approvato alla Camera dispone che sarà uno specifico decreto interministeriale a definire i criteri per l'individuazione dei datori di lavoro beneficiari delle agevolazioni.

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%.

Restando a disposizione per qualsiasi eventuale chiarimento, ci è gradita l'occasione per porgere i migliori saluti.

Daniela Ghislandi
Dottore Commercialista
Revisore contabile

