

# Le Circolari della Fondazione Studi

n.5 del 21.03.2014

## **JOB ACT – Decreto Legge n. 34/2014**

E' stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo 2014 il decreto legge n. 34 del 20 marzo 2014 (d'ora in poi decreto), *“Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”*, in cui sono contenute alcune importanti novità in materia di contratto a tempo determinato, apprendistato e documento unico di regolarità contributiva. Le novità sono entrate in vigore il giorno dal 21 marzo 2014.

Con la presente circolare vengono analizzate i contenuti nel decreto con particolare riguardo alle novità relative alle modifiche contrattuali e al Durc, rinviando ad una successiva circolare l'approfondimento di altri aspetti del decreto.

### **TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE A TERMINE**

L'articolo 1, comma 1, n. 1, lett. a) del decreto, modifica l'articolo 1, comma 1 del D.Lgs. n. 368/2001 in ordine ad alcuni profili di instaurazione del contratto. In particolare, la modifica elimina la necessità di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per la stipulazione del contratto a termine.

La nuova norma stabilisce come unico limite quello della durata massima del contratto, che non può superare i 36 mesi complessivi, comprese le eventuali proroghe. Tale limitazione si applica a prescindere dalle mansioni esercitate dal lavoratore e riguarda anche la somministrazione a tempo determinato.

La nuova disciplina – che appare conforme alla Direttiva Comunitaria in materia (n. 1999/70/CE) – libera in modo generalizzato la stipulazione del contratto a termine dal vincolo delle causali.

---

DIPARTIMENTO  
SCIENTIFICO della  
FONDAZIONE STUDI  
Via C. Colombo, 456  
00145 Roma (RM)

Una importante novità e allo stesso tempo una limitazione rispetto al passato, consiste nel fatto che la norma introduce un tetto massimo di 36 mesi anche al primo contratto a termine; aspetto, invece, non presente nella previgente disciplina dal momento che il limite dei 36 mesi si applicava soltanto in caso di “*successione di contratti a termine*” (art. 5, comma 4-bis).

#### Limiti percentuali

La nuova disposizione introduce un limite percentuale generale – cioè il 20% dell'organico complessivo – per la stipulazione dei contratti a termine.

Tale limite vale per tutte le imprese che occupano più di 5 dipendenti, mentre è in ogni caso garantita la possibilità di avviare almeno un contratto a termine per quelle sino a 5 dipendenti.

Il 20% va verificato di volta in volta al momento della decorrenza giuridica di ciascun contratto di lavoro.

La norma fa riferimento al 20% “dell'organico complessivo”, mentre per le imprese di piccole dimensioni la legge si esprime facendo riferimento ai solo lavoratori “dipendenti” (“per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti”).

La definizione di “organico complessivo” si ritiene debba comprendere i solo contratti di natura subordinata e debba riguardare complessivamente tutte le tipologie contrattuali a tempo indeterminato (compreso i contratti intermittenti).

Tuttavia, il legislatore ha fatto salvo quanto disposto dall'art. 10, comma 7, del D.Lgs. 368/2001, e ciò significa che:

a) a titolo prudenziale si ritiene che i limiti percentuali stabiliti dai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi prevalgono sul limite legale del 20%, **sia se inferiori** che superiori ad esso. Una interpretazione meno letterale e più sistematica potrebbe portare a ritenere che il limite legale del 20% si considera un tetto di garanzia minima per lo sviluppo occupazionale e della flessibilità con riferimento al quale, dunque, la contrattazione potrebbe solo migliorare e non anche peggiorare;

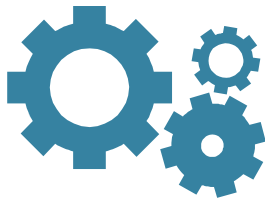
b) continuano a valere le esenzioni dai limiti elencate nelle lett. a), b), c) e d) dello stesso comma 7.

La nuova disposizione introduce un limite percentuale generale – cioè il 20% dell'organico complessivo – per la stipulazione dei contratti a termine.

Infine, poiché il limite del 20% è riferito ai “*rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo*”, si può ritenere che il limite del 20% riguardi la sommatoria dei contratti a termine e dei contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati dal medesimo datore di lavoro.

#### Contratti privi di causale

La soppressione del comma 1-bis comporta l'eliminazione delle attuali ipotesi di contratto a termine c.d. acausale, dato che la modifica del comma 1 dell'art. 1 del D.Lgs. 368/2001 determina il venir meno del requisito delle causali in modo generalizzato.



#### Norma di coordinamento

Il nuovo comma 2 dell'art. 1 del D.Lgs. 368/2001 lascia in essere l'obbligo di forma scritta per il contratto a termine (*melius*: per la clausola del contratto di lavoro che prevede il termine), a pena di inefficacia (che equivale a nullità del termine), ma elimina l'attuale requisito secondo cui le ragioni che giustificano l'apposizione del termine debbano essere “*specificate per iscritto*”.

L'eliminazione di tale inciso, che sinora ha generato moltissimo contenzioso, è la conseguenza naturale della eliminazione delle causali per la stipulazione del contratto.

#### Proroghe

La nuova disposizione modifica il regime della proroga del contratto a termine.

In particolare, la proroga non è più ammessa “*una sola volta*” ma “*fino ad un massimo di otto volte*”, che si sommano alla durata del contratto originario.

Inoltre, viene soppresso il requisito delle ragioni oggettive della proroga, in coerenza con la soppressione delle causali per la stipulazione del contratto.

Rimane invece in essere la necessità che la proroga si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato.

Si segnala che probabilmente il legislatore avrebbe dovuto abrogare l'ultimo inciso dell'art. 4, comma 1 (“*Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere*

superiore ai tre anni”), poiché il tetto massimo dei 3 anni per il contratto a termine ormai non è più previsto soltanto per i contratti a termine prorogati ma per tutte le ipotesi (v. punto 1 che precede). Inoltre, si precisa che la nuova disciplina si applica anche ai contratti di lavoro a termine in corso di validità alla data di entrata in vigore del decreto.

#### Somministrazione

Il legislatore ha coordinato la disciplina della somministrazione a tempo determinato eliminando il riferimento alle causali e quello alla c.d. acausalità, in coerenza con le modifiche introdotte all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 368/2001.

#### APPRENDISTATO

L'intervento del Governo Renzi in materia di apprendistato affronta diversi aspetti della disciplina contenuta nel relativo Testo Unico (D. Lgs. 167/2011).

L'intervento del Governo Renzi in materia di apprendistato affronta diversi aspetti della disciplina contenuta nel relativo Testo Unico (D. Lgs. 167/2011).

#### Formazione base e trasversale

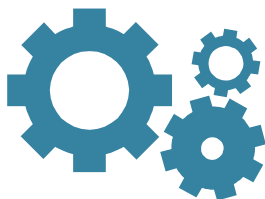
All'articolo 4, comma 3 del D.Lgs. 167/2011, sono state sostituite le parole “è integrata” con “ può essere integrata”.

A seguito delle modifiche la norma coordinata prevede: *la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda (può essere integrata) nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.*

Nell'immaginario collettivo è maturata l'idea secondo cui a seguito di questa modifica l'acquisizione delle competenze di base e trasversali diviene, nel percorso di apprendistato professionalizzante, facoltativa. Sempre secondo questo orientamento la conseguenza di questa modifica consisterebbe nel fatto che il datore di lavoro non è più obbligato ad iscrivere i propri apprendisti ai corsi base e trasversale predisposti ed attuati dalle Regioni. Questo comportamento inoltre, attesa la facoltà introdotta dalla norma, non potrebbe comportare in nessun caso l'emanazione di un provvedimento sanzionatorio in capo al datore di lavoro.

In verità, una lettura più attenta del nuovo comma 3, potrebbe portare anche ad una conclusione diversa.

In effetti, la locuzione "può essere integrata" potrebbe riferirsi non tanto al datore di lavoro (come è auspicabile), ma alla *offerta formativa pubblica*: se così fosse, la facoltà introdotta dal decreto sarebbe rivolta alle Regioni le quali avrebbero la facoltà, appunto, di integrare la formazione con un proprio provvedimento normativo.



**L'ambiguità del testo impone grande cautela e se dovesse passare questa seconda ipotesi interpretativa, le novità introdotte dal decreto sarebbero sostanzialmente insignificanti rispetto ad uno sviluppo della forma contrattuale.**

Al contrario, qualora prevalesse la prima - ossia che è il datore di lavoro ad avere la facoltà di integrare la formazione trasversale e non la Regione - andrebbe chiarito se tale facoltativa riguardi anche i contratti di apprendistato in corso di validità ma limitatamente alla quota parte della formazione trasversale che matura successivamente alla data di entrata in vigore del decreto.

#### Piano formativo individuale

I nuovi contratti di apprendistato che saranno avviati dopo l'entrata in vigore del decreto

manterranno l'obbligo della forma scritta con particolare riferimento al patto di prova, ma non sarà più necessaria la redazione del piano formativo individuale.

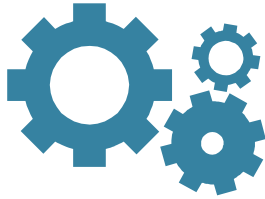
Occorre peraltro ricordare che la redazione del piano formativo individuale aveva già subito una revisione alla luce delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano dello scorso 17 ottobre 2013.

In particolare le linee guida avevano espresso il principio in base al quale il piano formativo individuale è obbligatorio, ma solo per la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche. Di fatto quindi il piano formativo individuale era diventato già "facoltativo" in relazione alla formazione di base e trasversale; **adesso, con il nuovo intervento normativo, non è più necessario provvedere alla sua redazione.**

Sotto il profilo ispettivo non è secondario ricordare quanto è stato già sostenuto dal Ministero del Lavoro in occasione dell'emanazione della circolare n. 35/2013 (a commento delle novità introdotte dal cd. "decreto del fare" tra cui la previsione dell'adozione delle linee guida in materia di apprendistato). In tale contesto, infatti, il Ministero aveva dato indicazione al proprio personale ispettivo di procedere in via prioritaria alla verifica del rispetto del Piano Formativo il quale *"costituisce il principale riferimento ai fini della valutazione della correttezza degli adempimenti in capo al datore di lavoro"*. Piano formativo che, alla luce delle linee guida, avrebbe contenuto solo indicazioni circa la formazione specialistica e che, a partire da oggi, non sarà più redatto.

Ci si chiede, pertanto, se nel nuovo contesto normativo il contratto di apprendistato possa costituire una zona "off limit" per gli ispettori che, stante così le cose, non avrebbero a disposizione il documento di riferimento per giudicare il corretto operato da parte del datore di lavoro.

C'è comunque da sottolineare che la contrattazione collettiva di riferimento e/o gli accordi interconfederali, consentono di poter determinare quantomeno la durata e le modalità di erogazione della formazione specialistica, elementi che potranno in ogni caso essere fatti oggetto di attenzione in sede ispettiva. Per tale motivo resta valida e necessaria l'esigenza di attestare la formazione specialistica eseguita.



#### Percentuali di stabilizzazione

E' prevista la completa abolizione di qualsiasi obbligo da parte del datore di lavoro di confermare in servizio gli apprendisti che terminano il loro periodo formativo al fine di poter legittimamente avviare nuovi rapporti di apprendistato.

Al fine di adeguare il Testo Unico a questa maggiore libertà per le imprese sono stati soppressi i passaggi del testo normativo che:

- Consentivano alla contrattazione collettiva / accordi interconfederali di introdurre forme e modalità per la conferma in servizio al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato;
- Subordinavano all'assunzione di nuovi apprendisti la conferma in servizio di almeno il 50% degli apprendisti avviati nei 36 mesi precedenti (attualmente la percentuale di conferma era ridotta al 30% per effetto di un periodo transitorio introdotto dalla Legge Fornero);
- Escludevano dalla disciplina della percentuale di conferma i datori di lavoro con un numero di lavoratori inferiore alle 10 unità.

A seguito dell'importante modifica verranno meno anche le ipotesi sanzionatorie (in particolare la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato) collegate al mancato rispetto, non solo delle disposizioni di legge, ma anche delle ulteriori limitazioni introdotte nel tempo dalla contrattazione collettiva.



Infatti il T.U. sull'apprendistato consentiva, come sopra indicato, alle parti sociali di poter introdurre a carico delle imprese degli oneri di stabilizzazione, e questo ancor prima che la Riforma Fornero prevedesse la percentuale a regime del 50% per le aziende con almeno 10 unità. Questo comportava che dal mancato rispetto della percentuale di conferma (sia che introdotto a livello contrattuale che a livello legale) conseguisse l'automatica trasformazione del rapporto di lavoro in contratto a tempo indeterminato (si vedano sul punto le circolari del Ministero del Lavoro n. 18/2012 e 5/2013).

Per gli apprendistati finalizzati all'acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale viene introdotta una interessante variante riferita alla retribuzione spettante all'apprendista.

Venendo meno il riferimento legislativo che autorizzava la contrattazione collettiva a stabilire oneri di stabilizzazione a carico delle imprese, ne deriva che le clausole eventualmente introdotte nel tempo perdono la loro efficacia e non dovranno più essere rispettate dai datori di lavoro.

#### Retribuzione ridotta

Per gli apprendistati finalizzati **all'acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale** viene introdotta una interessante variante riferita alla retribuzione spettante all'apprendista.

In particolare si stabilisce che al lavoratore sia riconosciuto un trattamento economico che:

- Tenga conto delle ore effettivamente prestate;
- Retribuisca le ore di formazione nella misura del 35% rispetto al monte ore complessivo

Su questo aspetto occorre dire che, seppur la novità è di sicuro interesse, la misura che ha trovato posto nel testo definitivo del decreto legge ha una portata minore rispetto a quanto il comunicato stampa emesso all'indomani del Consiglio dei Ministri del 12 marzo 2014 consentiva di aspettarsi. Infatti il comunicato riferiva che *“È inoltre previsto che la retribuzione dell'apprendista, per la parte riferita alle ore di formazione, sia pari al 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento.”*

Una impostazione di questo tipo avrebbe portato conseguenze di maggiore appeal poiché riferibile ad ogni tipologia di apprendistato, compreso quello di mestiere che interessa da molto vicino il mondo delle imprese, ed avrebbe consentito ai datori di lavoro di superare un altro degli ostacoli all'utilizzo di questa forma contrattuale, rappresentato dagli oneri retributivi che si sostengono anche durante le ore di mera formazione.



Si tratta comunque di una posizione innovativa che si auspica possa aprire la strada ad una regolamentazione simile in ogni caso di ricorso al contratto di apprendistato.

Si segnala, in conclusione, che il legislatore fa salvo l'eventuale intervento della contrattazione collettiva (di qualsiasi livello) che si ritiene potrebbe decidere nuovamente di innalzare la misura retributiva spettante.

#### Semplificazioni in materia di Durc

Semplificazioni in  
materia di Durc

Il Durc trae origine dalla necessità di ottenere una certificazione unificata relativa alla regolarità dei versamenti, e dei relativi adempimenti, dei contributi previdenziali, assistenziali e dei premi assicurativi obbligatori da parte delle imprese edili appaltatrici di lavori pubblici. Stante però la sempre maggiore efficacia di contrasto del lavoro irregolare e quale strumento di sostegno alla competitività delle imprese regolari acquisita nel tempo dallo strumento, si è assistito ad una sua progressiva estensione anche in altri ambiti: riconoscimento di benefici contributivi, sussidi, sovvenzioni, lavori privati in edilizia, contratti pubblici. Il D.M. 24 ottobre 2007 prevede che il Durc possa essere rilasciato, su richiesta dall'Inps, dall'Inail e, previa convenzione con gli stessi, anche da altri enti previdenziali di assicurazione obbligatoria e dalle Casse edili quali enti bilaterali costituite, ai sensi dell'art.2, co.1, lett.h), D.Lgs. n.276/03, da una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro stipulanti il Ccnl. L'estensione del campo di applicazione e l'attuale modalità di richiesta della certificazione comporta un sempre maggiore impatto, in termini di tempi e di costi, per i soggetti interessati alla normativa in commento in quanto sono tenuti ad effettuare, direttamente o tramite gli intermediari abilitati, sempre più numerose richieste di certificazione di regolarità contributiva.

Per tale motivo si ritiene di dover valutare positivamente le previsioni contenute nell'art. 4 c.1 del DL : "chiunque abbia interesse" può richiedere, con modalità esclusivamente telematica, la verifica dei requisiti di regolarità e la previsione di una durata univoca della validità dello stesso per tutte le tipologie di richieste (120gg).

In attesa del DM che disciplinerà i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità di verifica occorre però rilevare sin da subito due profili di criticità: la prima attiene al rilascio del Durc in presenza di crediti nei confronti della PA e l'altra al cd "preavviso di accertamento negativo".

Come è noto infatti l'art. 2 DM 13/03/2013 prevede che il documento di regolarità possa essere rilasciato in presenza di crediti certi, liquidi ed esigibili nei confronti della PA ma previa richiesta da parte del soggetto che ne richiede l'emissione.



Senza la previsione di un automatismo per l'emissione del Durc regolare in presenza dei suddetti crediti si rischierebbe di depotenziare la portata semplificatrice del DL, infatti l'interessato dovrebbe sempre dichiarare, quindi con un intervento oneroso, alla PA di vantare crediti per i quali ha ottenuto la certificazione tramite la Piattaforma informatica per la certificazione dei crediti (PCC) così come, anche in caso di preavviso di accertamento negativo, emesso in base all'art.7, co.3, del D.M. 24 ottobre 2007, il titolare potrà eventualmente esibire direttamente agli Istituti (entro il termine assegnato per la regolarizzazione) la certificazione dei crediti vantati nei confronti della P.A., sanando in tal modo l'irregolarità contributiva. In entrambi i casi il soggetto titolare dei crediti certificati avrà l'onere di comunicare agli Istituti:

- gli estremi delle certificazioni di credito (amministrazione che le ha rilasciate, data di rilascio della certificazione, numero di protocollo, importo a credito disponibile, eventuale data del pagamento);
- il codice attraverso il quale potrà essere verificata la certificazione nella piattaforma informatica.

In merito poi al preavviso di accertamento negativo, normato dall'art. 7 c. 3 DM 24/10/07, occorrerà comprendere come raccordare la sua emissione con l'esito dell'interrogazione effettuata dal soggetto avente interesse. Se infatti si prevedesse un esito in "tempo reale" il soggetto "analizzato" non avrebbe il necessario tempo per regolarizzare, entro quindici giorni, eventuali difformità.

In sintesi si può ritenere che l'intervento normativo possa avere una reale portata semplificatrice purchè però si preveda, a monte, una puntuale verifica dei contenuti delle note di rettifica (le quali non dovrebbero precludere il rilascio del Durc) e quindi della formazione degli avvisi di addebito (che sino alla scadenza dei termini per la proposizione del ricorso, o meglio sino alla sua definizione non inficiano la regolarità dell'impresa).

## TABELLA RIEPILOGATIVA

DECRETO LEGGE	NOVITÀ	TESTO COORDINATO
<p>Art. 1 (Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine)</p> <p>1. Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p>a) all'articolo 1: 1) al comma 1: le parole da "a fronte" a "di lavoro." sono sostituite dalle seguenti: "di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo</p>	<p>Il contratto a termine non necessita dell'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo</p> <p>Il numero complessivo dei lavoratori con contratto a termine non potrà eccedere il limite del 20% dell'organico complessivo, nelle imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato</p> <p>La forma scritta è ab substantiam</p>	<p>Art1 comma 1 e 2 Dlgs 368/2001</p> <p>01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro .</p> <p>1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20</p>

<p>quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.";</p> <p>2) il comma 1-bis è soppresso;</p> <p>3) il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.";</p> <p>b) all'articolo 4, comma 1, secondo periodo, le parole da "la proroga" fino a "si riferisca" sono sostituite dalle seguenti: "le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano".</p>	<p>la proroga è ammessa fino ad un massimo di 8 volte</p> <p>Non è più richiesto l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo nella somministrazione a tempo determinato</p>	<p>per cento dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.";</p> <p>1-bis. Soppresso</p> <p>2. l'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto</p> <p>Art 4 comma 1 Dlgs 368/2001</p> <p>1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la</p>
---	---	--

<p>2. All'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i primi due periodi sono soppressi.</p>		<p>quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.</p> <p>Art. 20 comma 4 D.lgs 276/2003</p> <p>La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368</p>
<p>Art. 2 (Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato)</p> <p>1. Al decreto legislativo 14</p>	<p>E' soppresso l'obbligo della forma scritta del piano formativo individuale</p>	<p>Art2, D.lgs 167/2011 1. La disciplina del contratto di apprendistato e' rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro</p>

settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2:

1) al comma 1, la lettera a) è sostituita dalla seguente: "a) forma scritta del contratto e del patto di prova";

2) al comma 1, la lettera i) è abrogata;

3) i commi 3-bis e 3-ter sono soppressi;

Soppresse le norme di riconferma degli apprendisti

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, del patto di prova ;

a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5. (Legge n. 92/2012)

b) divieto di retribuzione a cottimo;

c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali e' finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianita' di servizio;

d) presenza di un tutore o referente aziendale;

e) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000,



<p>b) all'articolo 3 è aggiunto, in fine, il seguente comma: "2-ter. Fatta salva</p>	<p>Introdotta una norma che determina la retribuzione dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale sulle ore effettivamente svolte</p>	<p>n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni; f) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti; g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; h) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi; i) abrogata; l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un</p>
--	--	--

l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.";

giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;

m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato (Legge n. 92/2012). Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

b) assicurazione contro le malattie;

c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;

d) maternità;

e) assegno familiare.

e-bis) assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto

<p>c) all'articolo 4, al comma 3, le parole “, è integrata,” sono sostituite dalle seguenti: “, può essere integrata,”.</p>	<p>La formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversale apprendista diventa facoltativa</p>	<p>previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 e` dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all' 1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183. (Legge n. 92/2012) [la modifica decorre dal 1° gennaio 2013]</p> <p>3. soppresso 3-bis. soppresso 3-ter. Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unita. (Legge n. 92/2012)</p> <p>Art. 3 D.lgs 167/2011 Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale</p>
---	---	--

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

2. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;
- c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

2-bis. Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui al presente decreto legislativo.

2-ter. Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

		<p>Art. 4 comma 3 D.lgs 167/2011</p> <p>La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, può essere integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista</p>
<p>Art. 3 (Elenco anagrafico dei lavoratori)</p> <p>1. All'articolo 4, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442, le parole "le persone" sono sostituite dalle seguenti: "i cittadini italiani, comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in</p>	<p>Solo gli stranieri regolarmente soggiornati in Italia potranno avvalersi dei centri per l'impiego</p>	<p>Art. 4 comma 1 DPR 442/2000 I cittadini italiani, comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia aventi l'età stabilita dalla legge per essere ammesse al lavoro e che, essendo in cerca di lavoro perché inoccupate, disoccupate, nonché occupate in cerca di altro lavoro, intendono avvalersi dei servizi competenti, vengono</p>



<p>Italia".</p> <p>2. All'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, le parole "nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del medesimo", sono sostituite con le seguenti: "in qualsiasi ambito territoriale dello Stato".</p>	<p>Lo stato di disoccupazione potrà essere comprovato in qualsiasi centro per l'impiego</p>	<p>inserite in un elenco anagrafico indipendentemente dal luogo della propria residenza. L'elenco anagrafico contiene i dati anagrafici completi del lavoratore nonché i dati relativi alla residenza, all'eventuale domicilio, alla composizione del nucleo familiare, ai titoli di studio posseduti, all'eventuale appartenenza a categorie protette e allo stato occupazionale. L'inserimento nell'elenco anagrafico produce esclusivamente gli effetti previsti dal presente regolamento.</p> <p>Art. 2 comma 1 d.lgs 181/2000</p> <p>La condizione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), dev'essere comprovata dalla presentazione dell'interessato presso il servizio competente in qualsiasi ambito territoriale dello Stato, accompagnata da una dichiarazione, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, che attesti l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, nonché l'immediata disponibilità allo</p>
---	---	--

		svolgimento di attività lavorativa
<p>Art. 4</p> <p>(Semplificazioni in materia di documento di regolarità contributiva)</p> <p>1. Dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, 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</p>	<p>chiunque debba accertare la regolarità contributiva di un'azienda potrà verificarlo tramite accesso in tempo reale e telematicamente alla banche dati di INPS INAIL e Casse Edili</p> <p>Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti INPS e INAIL, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica nonché le ipotesi di esclusione</p>	<p>novità normativa non apporta modifiche a precedenti norme</p>

individuare dal decreto di cui al comma 2.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti INPS e INAIL, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica nonché le ipotesi di esclusione di cui al comma 1. Il decreto di cui al presente comma è ispirato ai seguenti criteri:

a) la verifica della regolarità in tempo reale riguarda i pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive e comprende anche le posizioni dei

Art. 31 comma 8-bis DL 69/2013 conv, in L. 98/2013

8-bis. Alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici, di qualunque genere, compresi quelli di cui all'articolo 1, comma 553, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, da parte di amministrazioni pubbliche per le quali è sempre richiesta l'acquisizione del documento unico di regolarità contributiva (DURC), si applica il comma 3 del presente articolo

lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto che operano nell'impresa;

b) la verifica avviene tramite un'unica interrogazione negli archivi dell'INPS, dell'INAIL e delle Casse edili che, anche in cooperazione applicativa, operano in integrazione e riconoscimento reciproco, indicando esclusivamente il codice fiscale del soggetto da verificare;

c) ai fini della verifica della dichiarazione sostitutiva relativa al requisito di cui all'articolo 38, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 e in tutti i casi in cui in luogo del DURC è prevista l'acquisizione della dichiarazione sostitutiva, non rileva

In caso di erogazione di sovvenzione, contributi sussidi ecc è sempre richiesto il DURC

la data alla quale l'interessato ha dichiarato di essere in regola ai fini contributivi e assicurativi ovvero la data in cui la dichiarazione è stata resa dall'interessato;

d) nelle ipotesi di godimento di benefici normativi e contributivi sono individuate le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da considerare ostative alla regolarità, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

3. Dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, cessa l'obbligo di verificare la sussistenza del requisito di ordine generale di cui all'articolo 38, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 presso la

Banca dati nazionale dei contratti pubblici, istituita presso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, dall'articolo 62 bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Dalla stessa data sono inoltre sono abrogate tutte le disposizione di legge incompatibili con i contenuti del presente articolo.

4. Il decreto di cui al comma 2 può essere aggiornato annualmente sulla base delle modifiche normative o della evoluzione dei sistemi telematici di verifica della regolarità contributiva.

5. All'articolo 31, comma 8-bis, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, la parola "prevista" è sostituita

<p>dalle seguenti: "sempre richiesta" e le parole "in quanto compatibile" sono soppresse.</p> <p>6. All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, le amministrazioni provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica</p>		
<p>Art. 5 (Contratti di solidarietà)</p> <p>1. All'articolo 6 del decreto – legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con, modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, dopo il comma 4 è inserito il seguente:"4 -bis Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministero dell'economia e delle finanze, sono stabiliti criteri per la individuazione dei</p>	<p>introdotta la possibilità di stabilire, con decreto del ministro del lavoro di concerto con il ministero dell'economia criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari delle misure previste in caso di ricorso al contratto di solidarietà</p>	<p>art . 6 DL 510/1996 conv con modif. in L 608/96</p> <p>1. Al fine di consentire maggiore celerità nella concessione dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria, fino al 31 dicembre 1996, il trattamento di integrazione salariale straordinario per crisi aziendale può essere concesso anche in una unica soluzione quando il piano contenga prospettive di risanamento e, ove necessario, modalità di gestione degli esuberi</p>



datori di lavoro beneficiari della riduzione contributiva di cui al comma 4, entro i limiti delle risorse disponibili. 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. 266, a decorre dall'anno 2014, è pari ad euro 15 milioni annui."

alternativi al collocamento dei lavoratori in mobilità. Tale disposizione trova applicazione anche con riferimento alle domande attualmente all'esame degli organi della procedura.

2. Nell'articolo 5, comma 1, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, le parole: "mensile o annuale" sono sostituite dalle seguenti: "o *mensile*".

3. L'articolo 5, commi 2 e 4, del decreto-legge 20 maggio 1994, n. 148, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, non trova applicazione per i contratti stipulati successivamente alla data del 14 giugno 1995. Per questi ultimi la misura del trattamento di integrazione salariale spettante è pari al 60 per cento del trattamento perso a seguito della riduzione di orario.

4. I datori di lavoro che stipulino il contratto di solidarietà, ad eccezione di quelli di cui all'articolo

5, commi 5, 7 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, hanno diritto, nei limiti delle disponibilità preordinate nel Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 4, e per un periodo non superiore ai 24 mesi, ad una riduzione dell'ammontare della contribuzione previdenziale ed assistenziale ad essi dovuta per i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20 per cento. La misura della riduzione è del 25 per cento ed è elevata al 30 per cento per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2052/88 del Consiglio del 24 giugno 1988. Nel caso in cui l'accordo disponga una riduzione dell'orario superiore al 30 per cento, la predetta misura è elevata, rispettivamente, al 35 ed al 40 per cento.

4 -bis Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministero dell'economia e delle

finanze, sono stabiliti criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari della riduzione contributiva di cui al comma 4, entro i limiti delle risorse disponibili. Il limite di spesa di cui all'articolo 3, comma 8, della legge 23 dicembre 198, n. 448 e all'articolo 1, comma 524, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, a decorre dall'anno 2014, è pari ad euro 15 milioni annui.”

5. L'articolo 5, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, si interpreta nel senso che il termine in esso previsto, come modificato dall'articolo 12, comma 4, del decreto-legge 16 maggio 1994 n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, segna esclusivamente il periodo entro il quale il contratto di solidarietà deve essere stipulato per poter accedere al beneficio ivi previsto.

6. I contratti ad incremento degli organici per i quali trova

applicazione il beneficio previsto all'articolo 7, comma 1, lettera a), del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, sono stipulati sulla base di convenzioni intervenute ai sensi dell'articolo 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, fissa l'ammontare del beneficio previsto dal predetto articolo e determina le modalità della spesa e della sua attivazione attraverso le commissioni regionali per l'impiego. Con il medesimo decreto una parte delle risorse di cui al presente comma viene riservata alle imprese che occupano meno di cinquanta dipendenti.

7. Gli interventi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, che trova applicazione anche

		successivamente al 31 dicembre 1995, sono posti a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 4, nei limiti delle risorse preordinate allo scopo.
--	--	---