



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

POLITICHE DEL LAVORO E WELFARE
Direzione Centrale Politiche del Lavoro e Welfare

Roma, 25/03/2014
Prot. 0003726
Com. n. 8

Oggetto: decreto legge 20 marzo 2014, n. 34 - rilancio occupazione

E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo 2014 il Decreto legge in oggetto, contenente modifiche alla normativa in materia di contratto a tempo determinato, di contratto di apprendistato, di DURC e di contratti di solidarietà.

Si precisa che il provvedimento è entrato in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

Articolo 1 - Contratto a tempo determinato

Viene modificato l'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 e abrogato il comma 1-bis del medesimo articolo, eliminando la necessità delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per la stipula di un contratto a tempo determinato (anche nell'ambito della somministrazione di lavoro). Possono, quindi, essere stipulati contratti acausali, della durata massima di 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe. Le proroghe sono ammesse, fino a un massimo di 8 volte, a condizione che si riferiscano alla stessa attività.

Viene introdotto, inoltre, un limite massimo per l'utilizzo dei contratti a tempo determinato, nella misura del 20% dell'organico complessivo.

Viene fatta salva la previsione di cui all'art. 10, comma 7 del d.lgs. n. 368/2001, ossia il rinvio alla contrattazione collettiva e all'esenzione per una serie di causali, tra le quali si evidenziano le ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità.

In ogni caso, nelle imprese che occupano fino a 5 dipendenti è possibile stipulare un contratto a termine.

Articolo 2 - Apprendistato

Nella disciplina generale, di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011, viene eliminata la necessità di forma scritta del Piano Formativo Individuale ed abrogata la disciplina in materia di stabilizzazione degli apprendisti.

In riferimento all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, viene aggiunto un comma in base al quale, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto, 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.

In materia di apprendistato professionalizzante si prevede che la formazione professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, possa (e non più debba) essere integrata da quella pubblica per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali.

Articolo 3 - Elenco anagrafico dei lavoratori

Al fine di attuare la Garanzia Giovani europea e consentire, dunque, la parità di trattamento nei confronti dei giovani in cerca di occupazione, la norma elimina il domicilio come requisito per beneficiare delle politiche attive, prevedendo, inoltre, che i servizi competenti idonei a comprovare lo stato di disoccupazione siano quelli di qualsiasi ambito territoriale dello Stato e non più quelli nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del lavoratore.

Articolo 4 - Semplificazioni in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)

La norma, al fine di snellire gli adempimenti e le procedure in materia di DURC, dispone che attraverso un Decreto Interministeriale vengano definite le modalità ed i criteri necessari a consentire la verifica, con modalità esclusivamente telematiche ed in tempo reale, della regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e, per le imprese edili, nei confronti delle Casse edili, attribuendo all'esito dell'interrogazione, che sostituirà il DURC, validità di 120 giorni dalla data di acquisizione.

La norma definisce, inoltre, i criteri che dovranno essere contenuti nel Decreto Interministeriale, da approvare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del D.L. n. 34/2014, per i quali si rinvia al testo del Decreto Legge n. 34/2014, che si allega.

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, in aggiunta ai 50 milioni di euro previsti dalla legge di stabilità, per la riduzione contributiva previdenziale e assistenziale, di cui al comma 4 della legge 608/96, riconosciuta ai datori di lavoro che stipulino contratti di solidarietà per le riduzioni orarie superiori al 20%.

I criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari della predetta riduzione contributiva, entro i limiti delle risorse disponibili, saranno definiti con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.