

DECRETO-LEGGE N.34/2014

Le modifiche apportate alla Camera dei deputati

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Finalità dell'intervento

E' stata introdotta una norma volta a chiarire le finalità dell'intervento normativo d'urgenza e il contesto in cui si inserisce, facendo presente che la semplificazione dei contratti a termine è volta a fronteggiare la perdurante crisi occupazionale e interviene nelle more dell'adozione di provvedimenti di riordino complessivo delle forme contrattuali (il richiamo si intende al disegno di legge delega presentato dal Governo al Senato il 3 aprile 2014 – AS 1428), fermo restando che il contratto di lavoro a tempo indeterminato continua a costituire la forma comune di rapporto di lavoro.

Tetto legale del 20% e relativa disciplina transitoria

Viene chiarito che il tetto legale del 20% va riferito ai soli lavoratori assunti a tempo indeterminato dallo stesso datore di lavoro (e non, genericamente, all' "organico complessivo") e che il conteggio va riferito a quelli in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione;

Viene precisato che il tetto legale del 20% riguarda solo i contratti a tempo determinato (e non anche i rapporti a termine relativi a lavoratori di cui il medesimo datore di lavoro si avvalga nell'ambito di un rapporto di somministrazione);

Si stabilisce che il superamento del tetto legale del 20% viene sanzionato prevedendo che i contratti in eccesso si considerano a tempo indeterminato sin dalla loro costituzione.

Viene introdotta una disciplina transitoria (articolo 2-bis)) al fine di precisare che:

- il tetto legale del 20% (con la relativa sanzione) non si applica ai rapporti di lavoro instaurati prima dell'entrata in vigore del decreto-legge;
- restano comunque fermi i diversi limiti quantitativi previsti dalla contrattazione collettiva;
- nei settori privi di una disciplina contrattuale, per i datori che alla data di entrata in vigore del decreto-legge occupino lavoratori a termine oltre il tetto legale del 20%, l'obbligo di adeguamento scatta dal 1° gennaio 2015; fin quando il datore di lavoro non rientri al di sotto di tale limite non può comunque stipulare nuovi contratti a tempo determinato.

Proroghe del contratto

Viene portato (da otto) a cinque il numero massimo di proroghe ammesse, specificando che esso costituisce il limite massimo complessivo nei 36 mesi anche in presenza di rinnovi contrattuali (rinnovi che, si ricorda, la normativa vigente consente entro la durata complessiva massima di 36 mesi, a condizione che abbiano ad oggetto le medesime mansioni del primo contratto a termine).

Diritto di precedenza nelle successive assunzioni

Viene ampliato e rafforzato il diritto di precedenza delle donne in congedo di maternità per le assunzioni da parte del datore di lavoro, nei 12 mesi successivi, in relazione alle medesime mansioni oggetto del contratto a termine.

A tale riguardo si prevede che:

- ai fini dell'integrazione del limite minimo di 6 mesi di durata del rapporto a termine (durata minima che la normativa vigente richiede per il riconoscimento del diritto di precedenza) devono computarsi anche i periodi di astensione obbligatoria per le lavoratrici in congedo di maternità;
- il diritto di precedenza valga non solo per le assunzioni con contratti a tempo indeterminato (come già previsto dalla normativa vigente), ma anche per le assunzioni a tempo determinato effettuate dal medesimo datore di lavoro;
- il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore del diritto di precedenza, mediante comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione.

Proroga contratti a termine del personale delle scuole comunali

E' stata prevista la possibilità di rinnovare o prorogare di un anno (fino al 31 luglio 2015) i contratti a tempo determinato del personale educativo e scolastico negli asili nido e nelle scuole dell'infanzia degli enti comunali.

Relazione alle Camere

Viene previsto l'obbligo per il Ministro del lavoro e delle politiche sociali di trasmettere alle Camere, entro un anno dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge, una relazione sugli effetti della nuova disciplina sui contratti a termine.

APPRENDISTATO

Piano formativo individuale

E' stato reintrodotta l'obbligo di redigere in forma scritta il piano formativo individuale, sebbene in forma semplificata. Il piano formativo è inserito, in forma sintetica, all'interno del contratto di apprendistato, e può essere definito anche

sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Stabilizzazione apprendisti

Ferma restando la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro, è stato reintrodotta l'obbligo per i datori di lavoro di stabilizzazione (ossia di assumere con contratto a tempo indeterminato) di una quota di apprendisti ai fini di ulteriori assunzioni in apprendistato. L'obbligo di stabilizzazione riguarda i soli datori di lavoro che occupano almeno 30 dipendenti e la quota minima di apprendisti da stabilizzare è del 20%.

Retribuzione dell'apprendista

E' stato specificato che la retribuzione dell'apprendista (nell'apprendistato di primo livello), fissata al 35% per le ore di formazione, debba intendersi come limite minimo (quindi derogabile *in melius* dal datore di lavoro)

Formazione pubblica

L'obbligo per il datore di lavoro di integrare la formazione aziendale (*on the job*) con la formazione pubblica (obbligo escluso dal testo originario del decreto-legge, che configurava una mera facoltà in capo al datore di lavoro) è stato reintrodotta a condizione che la Regione provveda a comunicare al datore di lavoro le modalità per fruire dell'offerta formativa entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro; pertanto, decorso tale termine il datore del lavoro non è più tenuto ad avvalersi della formazione pubblica.

Formazione in azienda studenti scuole superiori

Si prevede che nell'ambito del programma sperimentale per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie nel triennio 2014-2016 (previsto dall'articolo 8-bis, comma 2, del DL n.104/2013), la stipulazione di contratti di apprendistato possa avvenire anche in deroga al limite di 17 anni di età previsto dalla normativa vigente.

Disciplina transitoria

Si specifica che le nuove disposizioni si applicano esclusivamente ai contratti di apprendistato stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto-legge.

SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI DURC

Decreto ministeriale attuativo

E' stato previsto che nell'emanazione del decreto ministeriale attuativo il Ministero del lavoro e delle politiche sociali debba sentire (oltre a INPS e INAIL) anche la Commissione nazionale paritetica delle Casse edili e che all'aggiornamento del decreto medesimo si possa procedere in qualsiasi momento se ne ravvisi la necessità (non necessariamente, quindi, a cadenza annuale).

Relazione alle Camere

Viene previsto l'obbligo per il Ministro del lavoro e delle politiche sociali di trasmettere alle Camere, entro un anno dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge, una relazione sugli effetti della nuova disciplina.

CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

Deposito dei contratti

Si stabilisce che i contratti di solidarietà redatti ai sensi della normativa vigente vengano depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL, anche al fine di favorire la diffusione di buone pratiche e il monitoraggio delle risorse impiegate.

Riduzioni contributive

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% (eliminando le precedenti differenziazioni su base territoriale e le maggiori riduzioni previste in relazione a percentuali di riduzione dell'orario di lavoro superiori al 30%).