

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2

00153 Roma

Tel. 06/58.30.02.13

Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16

20139 - Milano

Tel. 02/53.93.539 r.a.

Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale **97207870581****ASSOMARE****Roma, 20 Maggio 2014****LAV14177****SM****Oggetto: Lavoro. Conversione in Legge del decreto 34/2014.**

Sulla Gazzetta Ufficiale n.114 del 19 Maggio u.s è stato pubblicata la Legge n. 78 del 16 Maggio u.s, che converte in Legge il cd. decreto Lavoro (decreto Legge 34 del 20 Marzo, commentato con la circolare Conftrasporto LAV14116 del 21 Marzo).

Rispetto alla versione originaria del provvedimento, nella conversione in Legge il Parlamento ha introdotto modifiche significative, che illustriamo di seguito.

CONTRATTI DI LAVORO A TERMINE (art.1).

La Legge di conversione ha confermato in **36 mesi** la durata massima del contratto a termine (lo stesso dicasi per la somministrazione a tempo determinato), che può essere stipulato per iscritto **anche in mancanza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.**

Le novità introdotte con la conversione in Legge, hanno riguardato:

- **Il limite % alla stipulazione dei contratti a termine.** L'art.1, comma 1, lett.a), numero 1) del decreto (che modifica l'art.1, comma 1, secondo periodo del d.lgvo 368/2001) fissa questo limite nel 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 Gennaio dell'anno di assunzione. Le imprese che occupano fino a 5 dipendenti, possono sempre stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Peraltro, l'art. 2 bis del decreto introduce una **clausola di salvaguardia** per effetto della quale, in sede di prima applicazione del decreto, **conservano efficacia i diversi limiti % stabiliti dai vigenti CCNL**; per quanto concerne le imprese di autotrasporto, ricordiamo che in occasione dell'ultimo rinnovo del CCNL del 1 Agosto 2013, la percentuale dei contratti a tempo determinato **è stata elevata al 35%**, per tutti i contratti attivati durante la vigenza contrattuale. Il datore di lavoro che dovesse superare questa percentuale è tenuto ad adeguarsi entro il 31 Dicembre p.v, pena il divieto di stipulare nuovi contratti a termine fino al raggiungimento della suddetta percentuale.
- **Sanzioni legate al superamento del limite %.** Il superamento del limite % di contratti a termine, comporta le seguenti sanzioni:

FATTISPECIE	SANZIONE
Superamento provocato da un contratto a termine stipulato a partire dal 21 Marzo 2014 (data di entrata in vigore del d.l 34/2014)	Sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 gg di durata del rapporto di lavoro.
Superamento provocato da due o più contratti a termine stipulati dal 21 Marzo 2014	Sanzione amm.va pari al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 gg di durata del rapporto di lavoro.

- **Il numero delle proroghe, che passa 5** (dalle 8 previste nel testo originario del decreto, ante conversione) nell'arco dei 36 mesi, indipendentemente dal numero di rinnovi. Resta fermo che la proroga deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto.
- **Diritto di precedenza per le lavoratrici madri.** Il tempo trascorso in congedo di maternità, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa con contratto a termine utile a conseguire il diritto di precedenza, sia nelle assunzioni a tempo indeterminato che per quelle a tempo determinato eseguite dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO (art.2)

La flessibilità di questa forma contrattuale che era stata introdotta nella versione originaria del decreto 34/2014, è parzialmente venuta meno. Infatti, nella conversione in Legge è stato:

- previsto che il contratto di apprendistato, seppur sinteticamente, debba contenere il piano formativo individuale, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali. La forma scritta è stata prevista sia per il contratto che per il patto di prova;
- reintrodotta, per le aziende con più di 50 dipendenti, l'obbligo di stabilizzare una quota del 20% di apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro, per poter procedere alla stipula di nuovi contratti di apprendistato. Il CCNL può tuttavia individuare limiti diversi.
- previsto, per l'apprendistato professionalizzante, l'obbligo per il datore di lavoro di integrare la formazione aziendale con quella pubblica, a condizione che la Regione trasmetta la sua offerta formativa entro 45 gg dalla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro. L'offerta pubblica potrà essere erogata avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle associazioni datoriali dichiaratesi disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza Stato – Regioni in data 20.2.2014.

Viene inoltre confermata l'originaria previsione del decreto 34/2014 secondo la quale, salvo diversa previsione del CCNL, la retribuzione dell'apprendista è determinata in relazione alle ore di lavoro effettivamente prestate in azienda ed al 35% del monte ore complessivo di formazione.

DEMATERIALIZZAZIONE DEL DURC (Art.4)

Viene confermata l'importante semplificazione prevista nel testo originario del decreto, che dovrà portare alla dematerializzazione del DURC. In pratica, la regolarità contributiva nei confronti di Inps ed Inail potrà essere verificata da chiunque vi abbia interesse (compresa l'impresa stessa) mediante un'unica interrogazione in modalità telematica. La risultanza dell'interrogazione sarà efficace per 120 gg dalla data di acquisizione e sostituirà a tutti gli effetti il DURC, ad eccezione delle ipotesi che dovranno essere espressamente previste dal decreto del Ministro del Lavoro attuativo di questa disposizione, da emanarsi entro 60 gg.

CONTRATTI DI SOLIDARIETA' (art.5)

Vengono armonizzati al 35% gli sconti contributivi in tutte le regioni (attualmente erano pari al 25%, che salivano al 30% per le aree svantaggiate), per le imprese che aderiranno a questi accordi per mantenere il proprio personale. Con decreto

Il testo del decreto legge 34/2014, coordinato con la legge di conversione 78/2014, è disponibile al link sottindicato.

Cordiali saluti.