

Il d.l. n. 34 del 20 marzo 2014, entrato in vigore il 21 marzo, contiene le prime misure sul lavoro del Governo Renzi. In particolare il Decreto contiene alcune **“semplificazione” per i datori di lavoro in materia di contratto a termine e apprendistato** (oltre che per i servizi per il lavoro, smaterializzazione del Durc, risorse per i contratti di solidarietà).

Tale decreto dovrebbe essere un **“antipasto”** del c.d. Jobs Act.

Nonostante la limitatezza del campo di intervento del Decreto, emergono **dubbi operativi** che dovranno essere chiariti, come di consueto, da una circolare ministeriale.

Si sotto riporta una scheda di sintesi del d.l. n. 34/2014 relativamente al contratto a tempo determinato e di apprendistato con alcuni “semplici” dubbi da “operatore”.

Fonti

Decreto legge n. 34 del 20 marzo 2014, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo 2014, entrato in vigore il 21 marzo 2014. Modifiche a:- d.lgs. n. 368/2001 (contratto a tempo determinato);- d.lgs. n. 167/2011 (Testo unico dell'apprendistato).

Si sotto riportano le modifiche alle normative citate (in rosso e sottolineate le novità introdotte dal d.l., barrato quanto abrogato).

Art. 1
Semplificazione
alle disposizioni in
materia di
contratto di lavoro
a termine
d.lgs. 368/2001

Art. 1 Apposizione del termine 1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro. **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 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.**

1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:

- a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga, 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 nel caso di prima missione di un lavoratore 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;
- b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.

Art. 4
Disciplina della proroga

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 la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca **le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano** alla stessa attività lavorativa per la 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.

I dubbi
dell'operatore

- **I contratti a tempo determinato in corso** rimangono soggetti alla vecchia disciplina? - **I rapporti acausali in corso** possono essere prorogati fino a 36 mesi? - **I rapporti di lavoro in corso**, acausali e non, possono essere prorogati fino a otto volte?

- Art. 1, comma 1, ".....Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato", quindi, **tale previsione non è applicabile agli studi professionali (che non sono imprese). È corretto?**

Di conseguenza, uno studio professionale che ha in forza quattro lavoratori dipendenti a tempo indeterminato non può assumere nessun lavoratore a tempo determinato?

- **Il limite del 20% come si calcola?** Su una media annuale? Considerando quali lavoratori? Solo i lavoratori a tempo indeterminato?

Art. 1
Semplificazione alle
disposizioni in
materia di contratto
di
apprendistato d.lgs.
167/2011

Art. 2 Disciplina generale a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto; **a) forma scritta del contratto e del patto di prova;**

.....
i) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo;

.....
3-bis. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto.

-
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 unità.

Art. 3
Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

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.

Art. 4
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, **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.

**I dubbi
dell'operatore**

- **L'abrogazione della forma scritta del piano formativo:** è una semplificazione "teorica" o "pratica"? Come si fa a dimostrare di aver formato effettivamente l'apprendista senza un piano sottoscritto dalle parti? - Pur essendo stato abrogato l'obbligo di una stabilizzazione minima (art. 2 c. 3-bis) **permane sempre il limite complessivo** (art. 2, c. 3): 3 a 2 (apprendisti) rispetto alle maestranze specializzate (tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano meno di dieci unità; in ogni caso fino a tre apprendisti). - **Apprendistato professionalizzante** o di mestiere: cosa vuol dire che la formazione aziendale può (non deve) essere integrata con l'offerta formativa pubblica? È a discrezione del datore di lavoro? Se la Regione organizza percorsi formativi, rimane sempre una scelta del datore di lavoro far frequentare o meno tali corsi ai propri apprendisti?
- Le novità riguardano **solo i contratti di apprendistato stipulati dal 21 marzo 2014 in poi?**

Nicola Porelli
ADAPT Professional Fellow
[@NicolaPorelli](#)

Scarica il pdf 