

MORRI CORNELLI E ASSOCIATI
STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO



JOBS ACT

Decreto Legge 20 marzo 2014 n. 34

Cosa cambia per aziende e dipendenti

MORRI CORNELLI E ASSOCIATI

STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO



JOBS ACT

Decreto Legge 20 marzo 2014 n. 34

Cosa cambia per aziende e dipendenti

edito da legalcommunity 

Testi a cura di
Morri Cornelli e Associati - Studio Legale Tributario
Gesam S.r.l. - Consulente del Lavoro

Società editrice
Legalcommunity S.r.l.

Grafica e impaginazione:
Hicham Haidar Diab - kreita.com

Foto Copertina
© storm - Fotolia.com

Tutti i diritti riservati.
è vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi mezzo.

SOMMARIO

Introduzione	9
--------------------	---

CONTRATTO A TERMINE..... 13

L'abolizione della causale.....	13
---------------------------------	----

Durata del contratto a termine.....	14
-------------------------------------	----

Limite percentuale di attivazione	16
---	----

Sanzioni irrogabili in caso di violazione del limite percentuale di attivazione.....	17
---	----

Deroghe al limite percentuale di attivazione	19
--	----

I limiti di quantità e di durata e l'attività di ricerca scientifica	20
--	----

Contratto a termine e diritto di precedenza.....	22
--	----

La somministrazione.....	24
--------------------------	----

La riforma del contratto a termine e la sua compatibilità con la direttiva comunitaria 1999/70/CE.....	26
---	----

Scheda sintetica normativa contratto a termine	28
--	----

APPRENDISTATO..... 33

Sintesi storica.....	33
----------------------	----

La Legge Biagi.....	35
Il nuovo Testo Unico.....	36
Le modifiche al contratto di apprendistato nell'ultimo anno	42
Decreto sull'occupazione.....	42
Jobs Act.....	45
Apprendistato come alternanza scuola lavoro	47
Scheda sintetica normativa apprendistato	49

IL DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC) E LE NUOVE MODALITÀ DI RILASCIO. 61

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI 63

APPENDICE NORMATIVA..... 65

INTRODUZIONE

di Alessandra Fabbri

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito con legge 16 maggio 2014, n. 78, il Governo ha introdotto le prime misure urgenti volte a favorire il rilancio dell'occupazione e a semplificare gli adempimenti a carico delle imprese.

Tali misure costituiscono una fase di transizione ad una riforma del mercato del lavoro di carattere sistematico, i cui contenuti sono stati definiti nel disegno di legge n. 1428/XVII legislatura, recante deleghe al Governo in materia di:

- riduzione del carico fiscale sul lavoro (sia per IRAP che per IRPEF);
- riordino delle tipologie di contratti di lavoro;
- semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti relativi alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro;
- servizi per l'impiego e delle politiche attive per il lavoro;
- revisione delle misure intese a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- ammortizzatori sociali.

Obiettivi ambiziosi, dunque, quelli della nuova legge sul lavoro, la cui denominazione inglese *"Jobs Act"*, rimanda immediatamente alle politiche d'oltreoceano di Barack Obama e, in particolare, a *l'American Jobs Act* presentato nel 2011 in un discorso del presidente americano trasmesso a reti unificate.

Le misure proposte da Barack Obama vertevano principalmente su in-

terventi di natura economica: l'*American Jobs Act* era un piano da 447 miliardi di dollari che prevedeva una riduzione della tassazione a carico delle imprese, lo sgravio totale degli oneri sociali per l'assunzione di nuovi lavoratori o per l'aumento dei salari, la riduzione delle trattenute in busta paga al fine di generare risparmio per le famiglie americane, la creazione di nuovi posti di lavoro per le persone svantaggiate.

Le misure introdotte dal *Jobs Act* italiano con il D.L. n. 34/2014, invece, convergono principalmente sul riordino delle forme contrattuali esistenti per risolvere il problema della rigidità dei contratti, rivelando un approccio completamente diverso da quello americano, caratterizzato da interventi di natura normativa, piuttosto che economica.

Proprio per tale ragione, il *Jobs Act* è stato fortemente criticato, per avere disatteso le aspettative di una riforma del mercato del lavoro unanimemente reclamata ma che, allo stato, si riduce alla liberalizzazione del contratto a termine e ad un tentativo di superare le rigidità formali che in questi anni hanno decretato il fallimento del contratto di apprendistato. Più che ispirato alla visione del mercato del lavoro americano, il *Jobs Act* sembra ricalcare alcuni tratti caratteristici della riforma Hartz, varata in Germania tra il 2003 e il 2005, sotto il governo Schroeder.

Il confronto tra il modello tedesco e quello italiano è stato oggetto di dibattito in questi mesi e molti hanno intravisto nella spinta riformista annunciata dal Presidente del Consiglio Matteo Renzi il rischio di una mera precarizzazione del lavoro, tanto criticata anche alla Germania.

Il piano tedesco contro la disoccupazione prevedeva: (i) una riduzione degli oneri sociali per la disoccupazione, considerati troppo generosi, unitamente ad una riduzione della loro durata al fine di liberare risorse finanziarie per lo stato; (ii) la riforma dei centri per l'impiego; (iii) l'emersione del lavoro mediante la semplificazione delle tipologie contrattuali di valore inferiore a 850 euro e l'introduzione dei cosiddetti mini job per retribuzioni inferiori a 450 euro al mese.

La Germania, oggi, ha un tasso di disoccupazione del 6,9 per cento, tra i più bassi in Europa.

Da un lato, i sostenitori della riforma Hartz parlano di *Jobwunder*, miracolo tedesco dei posti di lavoro, riferendosi ai 41,8 milioni di occupati nel 2013, numero in crescita per il settimo anno consecutivo e che

potrebbe raggiungere il proprio record nel 2014. Dall'altro lato, i critici della riforma denunciano, invece, un miracolo costruito sul precariato legalizzato che coinvolge sette milioni e mezzo di tedeschi impiegati come “*mini-jobber*”, i quali continuano a fruire degli assegni sociali. Stabilire, oggi, se il *Jobs Act* ricalca realmente il modello tedesco e quali siano le conseguenze sul mercato del lavoro italiano è prematuro. Ogni bilancio sulla riforma del lavoro è rimandato tra sei mesi, termine ultimo per l'esercizio della delega.

In attesa, dunque, di poter valutare i provvedimenti previsti dal disegno di legge, in questa sede vogliamo offrire agli addetti ai lavori il nostro contributo per l'interpretazione delle nuove disposizioni normative, nella speranza che questo testo sia un utile strumento per l'immediato aggiornamento professionale.

CONTRATTO A TERMINE

di Alessandra Fabbri e Andrea Bonato

L'abolizione della causale

La novità più significativa introdotta dal decreto legge n. 34/2014 riguarda l'eliminazione della causale quale elemento essenziale del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. L'apposizione del termine, dunque, non è più subordinata all'indicazione di una ragione oggettiva di tipo organizzativo, tecnico, produttivo o sostitutivo.

In questo modo, l'art. 1 del d.l. n. 34/2014 non estende le condizioni di utilizzabilità del contratto "acausale" recentemente introdotto dalla legge n. 92/2012, ma si pone in sostanziale discontinuità con le stesse. Si consideri, infatti, che tra le modifiche determinanti apportate al d. lgs. n. 368/2001, rientra la totale abrogazione del "comma 1-bis" dell'art. 1, ai sensi del quale il requisito della causale non era richiesto esclusivamente *"... nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga ..."*, nonché *"... 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."*

Ciò premesso, dal 21 marzo 2014, per svolgere qualsiasi mansione e presso qualsiasi tipologia di datore di lavoro, anche non imprenditore, l'assunzione a tempo determinato potrà avvenire senza l'obbligo di indicare le esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo per l'apposizione del termine, purché siano rispettate le seguenti condizioni:

- che il termine apposto al contratto abbia una durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe ammesse fino ad un massimo di 5 volte, se riferite alla medesima attività lavorativa;
- che il numero complessivo dei rapporti di lavoro a termine non ecceda il limite del 20% dell'organico complessivo.

Durata del contratto a termine

La durata complessiva di 36 mesi rappresenta il limite di durata massima del rapporto di lavoro a termine, che può essere raggiunto anche attraverso l'utilizzo di proroghe e rinnovi.

Con particolare riferimento alle proroghe, la declinazione al plurale del sostantivo non è utilizzata a caso, ma proprio al precipuo fine di evidenziare la portata innovativa della riforma sull'istituto.

Infatti, secondo la normativa prima in vigore, il contratto a termine "tradizionale" poteva essere prorogato un'unica volta con il consenso del lavoratore, a condizione che sussistessero ragioni oggettive verificatesi alla scadenza del termine e l'attività lavorativa interessata dalla proroga fosse la medesima per la quale era stato stipulato il primo contratto.

Analoga possibilità era invece del tutto esclusa per il contratto "acausale" ex art. 1, co. 1-bis, la cui durata massima di 12 mesi doveva necessariamente essere stabilita sin dal momento della stipulazione originaria, non potendo essere raggiunta, in caso di fissazione di un termine inferiore, attraverso il ricorso alla proroga, in ragione dell'espresso divieto sancito dall'abrogato art. 4, comma 2-bis, d. lgs. n. 368/2001.

La proroga si è così trasformata da unica *chance* di estensione consensuale del termine inizialmente apposto al rapporto di lavoro, a *jolly* di cui le parti contrattuali si possono avvalere in assenza di ragioni obiettivamente riscontrabili, a condizione che ci si riferisca alla medesima attività lavorativa.

Ciò significa che, nel limite dei 36 mesi, lavoratore e datore di lavoro hanno la possibilità di modulare il termine inizialmente apposto alla durata del rapporto per un massimo di 5 volte, indipendentemente dal

numero dei rinnovi.

Il riferimento ai rinnovi è il risultato di una modifica intervenuta in sede di conversione, che dipana definitivamente i dubbi interpretativi ingenerati sul punto dal testo originario del decreto. Dal dettato letterale della norma, infatti, il tetto delle 8 proroghe sembrava riferito al singolo contratto, per cui pareva possibile, nel corso di un singolo contratto a termine, prorogarlo per 8 volte, ma, nel caso in cui non si fosse raggiunto il limite dei 36 mesi, nulla avrebbe vietato al datore di lavoro di stipulare successivamente un ulteriore contratto a termine, per il quale avrebbe sempre avuto a disposizione altre 8 proroghe.

Ora, invece, la legge di conversione, oltre a ridurre a 5 il numero di proroghe utilizzabili, ha precisato che tale tetto si applica *“indipendentemente dal numero dei rinnovi”*: questo significa che il datore di lavoro ha in dotazione un corredo di 5 proroghe valevole per tutti i contratti stipulati nell’arco dei tre anni, a parità di mansioni. A rapporto cessato, le parti, nel rispetto del cosiddetto *stop and go*, possono stipulare un nuovo contratto che è sì prorogabile, ma nel rispetto del limite complessivo imposto dalla legge: pertanto, se le 5 proroghe sono state già consumate, il rapporto potrà essere legittimamente avviato, ma non prorogato.

La riforma lascia, così, invariata la disciplina degli intervalli che devono intercorrere tra un contratto a termine scaduto e un nuovo rapporto. Di conseguenza, dopo la fine del contratto a termine, sarà possibile stipularne un altro solo se sarà trascorso un intervallo minimo di tempo (10 o 20 giorni, a seconda che il contratto a termine concluso sia durato, rispettivamente, meno o più di 6 mesi).

Invariata rimane, altresì, la disciplina della proroga di fatto: il contratto, alla scadenza, potrà continuare ad avere esecuzione in via di fatto tra le parti per un periodo massimo di 30 giorni (50 giorni, per i rapporti di durata superiore a 6 mesi), ferma restando l’applicazione della maggiorazione retributiva in favore del lavoratore.

Occorre, infine, ricordare che nel computo dei 36 mesi di durata massima del rapporto, si dovrà tenere conto anche dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolte fra i medesimi soggetti, in virtù di un contratto di somministrazione a tempo determinato: nonostante il differente tipo contrattuale utilizzato, l’esigenza di impiego

temporaneo del lavoratore è, in ogni caso, di tenore analogo a quella sottesa all'eventuale utilizzo di un contratto a termine.

Limite percentuale di attivazione

L'eliminazione della causale dai contratti a termine è bilanciata dall'introduzione di un limite quantitativo all'utilizzo degli stessi che, per definizione, sfugge a valutazioni soggettive, imprevedute e mutevoli nel tempo.

La svolta è notevole se messa a confronto con la disciplina previgente al decreto: prima non esisteva alcun limite legale di contingentamento, ma solo tetti eventualmente stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Ora, invece, è il legislatore a stabilire espressamente che il datore di lavoro può stipulare contratti a tempo determinato nel limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione; per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare almeno 1 contratto a termine.

Resta ferma la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro di individuare limiti percentuali diversi: ciò significa che detta soglia può essere derogata dalla contrattazione collettiva, la quale potrà fissare un tetto più ampio o più basso ovvero definire un criterio particolare di computo. A tal proposito, è auspicabile che la contrattazione collettiva, in virtù dei poteri riconosciuti, fissi un limite quantitativo non in termini percentuali, ma per classi dimensionali (es.: da 1 a 8 dipendenti = 2 lavoratori a termine; da 9 a 20 dipendenti = 4 lavoratori a termine, etc. ...). In questo modo si eliminerebbe la criticità configurabile nell'ipotesi in cui il tetto del 20% corrisponda ad un numero decimale (es. il 20% di 19 dipendenti è pari a 3,8: in tali casi è dubbio se debba tenersi conto unicamente della parte intera della cifra, oppure arrotondare per eccesso a 4). La legge di conversione ha poi definito la base di computo del limite percentuale che è ora costituita dal numero complessivo *"... di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione ..."*, compresi i dirigenti e gli apprendisti: tale formulazione ha così consen-

tito di superare le incertezze interpretative suscitate dall'iniziale riferimento al “... *limite del venti per cento dell'organico complessivo* ...”

Al raggiungimento del tetto massimo, concorrono tutti i contratti a termine, indipendentemente dalla durata e dal regime orario; la legge parla di “*numero complessivo di contratti a tempo determinato*” e quindi sembra prediligere un criterio meramente quantitativo (ma, come detto, i contratti collettivi possono adottare regole di calcolo diverse).

Resta inteso che al “numero complessivo” anzidetto sono da ricondurre le ipotesi di proroga, in quanto, pur trattandosi di prolungamenti temporali di un medesimo contratto a termine, in questo caso devono considerarsi come nuovi rapporti a tempo determinato a cui il datore di lavoro intende ricorrere in aggiunta a quelli originariamente costituiti e, pertanto, devono soddisfare la clausola di contingentamento imposta dalla legge.

Al contrario, non concorrono al raggiungimento della soglia i rapporti a termine svolti nell'ambito della somministrazione di manodopera.

Inoltre, il limite del 20% non si applica ai contratti stipulati per alcune motivazioni particolari, come quelli avviati per esigenze sostitutive o stagionali, per particolari spettacoli o programmi televisivi/radiofonici, per avvio di nuove attività o con lavoratori di età superiore ai 55 anni.

Dal punto di vista delle soglie, in fase di prima applicazione restano in vita le regole collettive eventualmente già vigenti, ma alle imprese è richiesto di rientrare entro le soglie di legge (o di contratto collettivo) entro il 31 dicembre 2014. I contratti collettivi, anche aziendali, potranno, tuttavia, spostare questa scadenza oppure prevedere soglie diverse.

Sanzioni irrogabili in caso di violazione del limite percentuale di attivazione

Significativa è la modifica apportata a riguardo dalla legge di conversione.

Il superamento del limite percentuale di attivazione dei contratti a termine comporta l'applicazione di una precisa sanzione amministrativa:

- pari al 20% della retribuzione oggetto del contratto indebitato, per il primo lavoratore;
- pari al 50% della retribuzione per ciascun lavoratore oltre il primo.

Si osserva, però, che il d.l. n. 34/2014 non chiarisce espressamente se l'irrogazione della sanzione amministrativa escluda altre possibili conseguenze per il datore di lavoro, come la conversione del rapporto a tempo indeterminato, nell'ipotesi di contenzioso con il lavoratore. Un simile chiarimento sarebbe stato auspicabile, a fronte della giurisprudenza consolidatasi in tema di superamento delle soglie di utilizzo del lavoro a termine.

La Corte di Cassazione ha di recente affermato che l'onere della prova dell'osservanza del rapporto percentuale tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori a termine è a carico del datore di lavoro, atteso che il rispetto del requisito numerico rappresenta, al pari della ragione giustificatrice, un elemento costitutivo della fattispecie negoziale, con la conseguenza che la sua violazione comporta necessariamente la conversione in un contratto a tempo indeterminato (si veda, *ex plurimis*, Cass. n. 4645/2011).

Si osserva, tuttavia, che tali posizioni dei giudici di legittimità miravano a colmare il totale vuoto lasciato dal legislatore rispetto ai profili sanzionatori della fattispecie in esame. Ora, invece, che la legge ha introdotto unicamente una sanzione pecuniaria si attende che la giurisprudenza, nelle pronunce future, recepisca detta modifica ed offra un'interpretazione della norma volta ad escludere l'applicazione cumulativa della sanzione della conversione del rapporto a tempo indeterminato.

Qualche criticità potrebbe anche derivare per i contratti a termine stipulati dal 21 marzo 2014, fino alla data di entrata in vigore della legge di conversione (20 maggio 2014): per questi rapporti, infatti, rimangono salvi gli effetti già prodotti dal decreto stesso e, quindi, non saranno verosimilmente soggetti alla sanzione amministrativa se stipulati in violazione della clausola di contingentamento del 20%, bensì a quella della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Deroghe al limite percentuale di attivazione

La riforma del lavoro a termine ha lasciato immutato il regime agevolato per i contratti sorretti da ragioni sostitutive o stagionali, in coerenza con l'opportunità di salvaguardare la specificità di questi rapporti.

Per quanto attiene alle esigenze sostitutive, la legge prevede che i contratti sorretti da queste motivazioni non rientrino nei nuovi limiti quantitativi, così come accadeva in precedenza per le soglie numeriche fissate dai contratti collettivi.

Per poter fruire dell'esenzione il datore di lavoro dovrà indicare le esigenze sostitutive, il che presuppone, seppur in via residuale, la sopravvivenza della causale.

Le esigenze sostitutive continueranno ad essere indicate sulla base delle regole e dei criteri definiti dalla giurisprudenza già precedenti alla riforma.

Resta, pertanto, in vita l'obbligo di indicare la ragione sostitutiva in modo tale da rendere possibile l'individuazione della persona che il lavoratore andrà a sostituire.

In aderenza agli assesti della giurisprudenza di legittimità, pronunciata da ultimo con la sentenza n. 11358 del 24 maggio 2011, la specificazione del nominativo del lavoratore che si sostituisce soddisfa l'esigenza di verificabilità della specifica ragione sostitutiva, ma non rappresenta l'unico strumento ammissibile per soddisfare detta esigenza.

A mero titolo di esempio, nelle situazioni aziendali complesse, la causale sostitutiva può non essere riferita ad una singola persona, ma ad una funzione produttiva specifica, occasionalmente scoperta. In questo caso, è dunque necessaria l'indicazione di elementi ulteriori che consentano di determinare il numero dei lavoratori da sostituire (quali l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto degli stessi alla conservazione del posto di lavoro).

Non si può, dunque, escludere, secondo la giurisprudenza, la legittimità di criteri alternativi di specificazione delle esigenze sostitutive, che possano essere utilizzati ove rigorosamente adeguati allo scopo di consen-

tire il controllo giudiziale e a condizione che siano saldamente ancorati a dati di fatto oggettivi.

L'indicazione della causale sostitutiva non serve solo a disapplicare i limiti quantitativi, ma consente anche l'esonero del pagamento della maggiorazione contributiva dell'1,4% applicabile ai contratti a termine ordinari.

La riforma Poletti lascia indenne anche il lavoro stagionale dall'applicazione dei nuovi limiti quantitativi legali. La scelta si spiega facilmente: per il lavoro stagionale, così come per i contratti sostitutivi, non sono ravvisabili rischi di abusi e, quindi, non ha senso stabilire soglie quantitative uguali a quelle previste per i contratti ordinari.

I rapporti rientranti nella definizione di lavoro stagionale possono essere identificati con i criteri preesistenti, non mutati dalla riforma.

Rientrano in questa categoria le attività descritte nel d.p.r. 1525/1963. Sono soggette alle norme sul lavoro stagionale – in base alla legge n. 247/2007 – anche tutte quelle attività individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

In base al d. lgs. n. 368/2001, il lavoratore stagionale è titolare di un diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro. Il diritto deve essere esercitato con specifica manifestazione di volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso, mentre il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre, per le lavorazioni stagionali non ha efficacia il limite di 36 mesi alla durata dei diversi contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti.

I limiti di quantità e di durata e l'attività di ricerca scientifica

La legge di conversione del decreto legge n. 34/2014 ha introdotto una disposizione dedicata al settore della ricerca scientifica: si tratta del comma 5-*bis* inserito nell'articolo 10 del d. lgs. n. 368/2001.

La norma si compone di due periodi che hanno un diverso campo di applicazione ed operano una deroga a due limiti introdotti dal decreto, rispettivamente la percentuale di attivazione del 20% e la durata massima del rapporto di lavoro a termine.

Il primo periodo ha come destinatari esclusivamente gli istituti di ricerca, pubblici o privati.

I contratti a tempo determinato stipulati da questi enti con lavoratori chiamati a svolgere esclusivamente attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa ricerca non soggiacciono al limite del 20% dell'organico stabile.

Evidente la *ratio* della disposizione: l'attività degli istituti di ricerca è generalmente alimentata da incarichi e progetti che hanno finanziamenti ad essi strettamente collegati, ed è dunque comprensibile che la maggior parte del loro organico sia assunto con riferimento ad ogni progetto.

Non avrebbe, quindi, senso applicare a questi enti la nuova clausola di contingentamento prevista dalla legge, costringendoli a dotarsi di un organico stabile che non si giustificerebbe rispetto all'attività svolta.

L'esenzione dal limite vale non solo per i contratti relativi ad attività di ricerca scientifica o tecnologica in senso stretto, ma anche per i contratti con lavoratori addetti ad attività di supporto diretto alla ricerca (assistenza tecnica, coordinamento e direzione), purché vengano svolte in via esclusiva.

Rientrano invece nel limite i contratti con lavoratori addetti solo in parte ad attività di ricerca, così come quelli riferiti a mansioni di supporto solo indiretto, ad esempio segretariali o amministrative.

La disposizione contenuta nel secondo periodo della norma ha un campo di applicazione diverso, non limitato ad una tipologia di ente, ma individuato solo dall'attività che forma oggetto del contratto di lavoro a tempo determinato.

Si applica, infatti, ai contratti che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica e dispone che essi possano avere durata pari a quella del progetto a cui si riferiscono. In questo caso, quindi, il limite dal quale si vuole esentare questa tipologia di contratti è quello di durata massima del rapporto, stabilito in 36 mesi.

Anche in questo caso la *ratio* della disposizione è facilmente intuibile:

nel settore della ricerca l'ingaggio a termine per periodi potenzialmente superiori al triennio, legati alla durata del progetto di ricerca, costituisce uno *standard* comunemente accettato e praticato a livello internazionale e nazionale.

Come osservato nella relazione introduttiva al disegno di legge di conversione del decreto Poletti, gli stessi bandi per progetti di ricerca finanziati dall'Unione Europea prevedono una durata quinquennale. Il vincolo dei 36 mesi di durata massima del contratto avrebbe avuto l'effetto di impedire, di fatto, alle imprese italiane la partecipazione a questi bandi. L'esenzione dal vincolo in tale ipotesi sembra riguardare anche le imprese che non svolgano ricerca come propria attività prevalente. Ciò che conta, è che il contratto di lavoro abbia ad oggetto esclusivamente la ricerca scientifica.

Se dal punto di vista degli enti destinatari il campo di applicazione del secondo periodo appare dunque più vasto, una maggiore selettività sembra operare con riferimento al requisito dell'attività. Non viene infatti ripresa, per l'esenzione dal limite dei 36 mesi, l'estensione alle attività di assistenza tecnica, coordinamento e direzione della ricerca operata dalla prima parte della norma con riferimento al limite quantitativo del 20 per cento.

Quindi, solo i contratti aventi ad oggetto la ricerca scientifica in senso stretto, in quanto agganciati ad uno specifico progetto, potranno avere una durata superiore a quella massima consentita di 36 mesi.

Per quanto attiene al profilo delle proroghe o dei rinnovi di questa particolare categoria di contratti, la norma nulla dice al riguardo, anche se l'aggancio alla durata del progetto di ricerca, che costituisce la ragion d'essere della disposizione, potrebbe far ritenere che si sia voluto esentare questi contratti da ogni limite, anche di proroga o rinnovo, purché si rimanga all'interno dell'orizzonte temporale del medesimo progetto.

Contratto a termine e diritto di precedenza

Se, da un lato, la soppressione della causale elimina, per il datore di lavoro che decida di procedere ad un'assunzione a termine, il rischio

di una conversione del rapporto a tempo indeterminato, dall'altro lato l'introduzione di una disciplina più rigorosa del cosiddetto *diritto di precedenza* del lavoratore a termine, riduce per quest'ultimo il rischio che il rapporto alle dipendenze di un medesimo datore, protrattosi oltre un determinato arco temporale, non venga tenuto in considerazione ai fini di una prosecuzione a tempo indeterminato.

La riforma in esame riconosce al lavoratore che, in esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Per quanto attiene alle lavoratrici madri, il periodo di astensione obbligatoria intervenuto in pendenza di contratto a termine presso la medesima azienda, concorre al decorso del periodo di attività lavorativa utile al conseguimento del diritto di precedenza. In aggiunta, le lavoratrici madri godono di un diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Affinché il diritto di precedenza possa essere esercitato in maniera efficace, è necessario, però, che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto e in ogni caso il diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

A fronte del termine di decadenza in cui il lavoratore può incorrere, il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato all'interno del contratto di lavoro, da stipularsi in forma scritta ai sensi dell'art. 1, comma 2, d. lgs. n. 368/2001.

Anche in questo caso la disciplina dettata dalla legge in tema di diritto di precedenza si applica qualora non sia diversamente disposto dai contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La somministrazione

La modifica sostanziale della disciplina del contratto a termine ha inciso anche sull'istituto della somministrazione a tempo determinato, che diventa così definitivamente acausale.

Ciò è dovuto alla disposizione contenuta nell'art. 22, co. 2, d.lgs. n.276/2003, ai sensi della quale *“In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e seguenti.”*

La somministrazione a termine è oggi sempre possibile, senza necessità di fornire giustificazione alcuna.

Restano naturalmente fermi i divieti di legge relativi alla sostituzione di lavoratori in sciopero, l'impiego nelle medesime mansioni dei lavoratori licenziati o sospesi nei sei mesi precedenti e all'omessa valutazione dei rischi.

Tuttavia, alcune modifiche introdotte in sede di conversione del decreto accentuano le differenze tra contratto a termine e somministrazione. All'articolo 1, comma 1, d. lgs. n. 368/2001, la soppressione dell'originario riferimento all'utilizzatore autorizza a ritenere non applicabile al contratto commerciale di somministrazione il limite massimo di durata di 36 mesi del singolo contratto. Ma soprattutto tale soppressione, unita alla sostituzione, sempre nel medesimo comma, dell'espressione *“rapporti di lavoro costituiti”* con *“contratti a tempo determinato stipulati”*, chiarisce definitivamente che il tetto del 20% non si applica alla somministrazione.

È dunque confermato che l'utilizzo della somministrazione a tempo determinato non è soggetto ad alcun limite quantitativo. Limiti di tal genere, semmai, possono essere stabiliti dai contratti collettivi nazionali. Anche in presenza di simili disposizioni, tuttavia, vi sono casi che per espressa disposizione di legge non possono essere assoggettati a limitazioni quantitative e quindi non devono essere computati nell'eventuale tetto contrattual-collettivo.

Alcuni sono comuni ai contratti a termine: avvio di nuove attività, so-

stituzioni, attività stagionali, programmi radio-televisivi, lavoratori *over 55* e in mobilità, *start-up* innovative.

Altri, di natura soggettiva, valgono, invece, solo per la somministrazione. Riguardano, innanzitutto, i soggetti percettori di indennità di disoccupazione o comunque di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi.

Seguono, poi, i lavoratori definiti “svantaggiati” o “molto svantaggiati” secondo la normativa europea: lavoratori senza un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, soggetti privi di diploma di scuola media superiore o professionale, lavoratori ultracinquantenni, adulti che vivono soli con una o più persone a carico, lavoratori appartenenti al genere sottorappresentato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna superiore del 25% la media nazionale, membri di minoranze nazionali all’interno dello Stato.

Se si considera, inoltre, che per la somministrazione non valgono né il diritto di precedenza, né gli intervalli minimi tra un contratto e l’altro, può ben dirsi che prosegue la tendenza a considerare la somministrazione a tempo determinato più favorevolmente del contratto a termine, in considerazione del rapporto che comunque lega il lavoratore somministrato all’agenzia. Una tendenza che trae fondamento dalla normativa europea: la direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale impone agli Stati membri un riesame dei divieti e delle restrizioni al ricorso al lavoro tramite agenzia, che possono essere giustificati solo da ragioni di interesse generale.

Al riguardo, anche la Corte di giustizia europea (con la sentenza 11 aprile 2013, Della Rocca / Poste Italiane s.p.a.), ha affermato che la direttiva sul contratto a termine non si applica né al contratto commerciale tra impresa utilizzatrice e agenzia, né al contratto di lavoro tra lavoratore e agenzia.

La riforma del contratto a termine e la sua compatibilità con la direttiva comunitaria 1999/70/CE.

I contenuti del decreto Poletti parrebbero in contrasto con i vincoli posti agli Stati membri dalla direttiva europea 1999/70/CE, che, come noto, considera legittimo il lavoro a tempo determinato esclusivamente in quelle ipotesi in cui l'apposizione del termine sia determinata da *“... condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico...”* (clausola 3), in un’ottica di *“... prevenzione degli abusi derivanti dall’utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato...”* (clausola 1).

È evidente che simili previsioni, ad una prima lettura, mal si conciliano con la possibilità di ricorrere all’istituto del contratto a termine in assenza di una specifica ragione oggettivamente verificabile.

Le osservazioni appena svolte troverebbero certamente conforto nella realtà se alla recente modificazione dei tratti peculiari del contratto a termine il legislatore avesse inteso conferire carattere definitivo, consentendo, di fatto, ai datori di lavoro di beneficiare con cadenza triennale di rapporti di lavoro precari, evitando per sempre le dure conseguenze sanzionatorie proprie dei regimi di stabilità posti a tutela del lavoro dipendente. Così evidentemente non è: come detto ad inizio trattazione, la funzione del contratto a termine cambia profondamente rispetto al passato, in quanto d’ora in poi si pone come strumento di transizione finalizzato alla lotta alla disoccupazione unicamente *“... nelle more dell’adozione di un testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro con la previsione in via sperimentale del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente...”* (art. 1, comma 1, decreto Poletti). Solo in quest’ottica, infatti, il contratto a termine di recente conio passerebbe al vaglio delle istituzioni comunitarie, in quanto soddisfa buona parte delle esigenze di governo del mercato del lavoro che hanno portato all’adozione della direttiva in esame.

In particolare, la transizione al contratto unico di lavoro attraverso il nuovo contratto a tempo determinato è del tutto coerente con le considerazioni del Consiglio dell’Unione Europea in merito alla necessità di:

- un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori della Comunità europea attraverso un utilizzo ponderato delle forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato (considerando (3), direttiva comunitaria);
- incrementare l'intensità occupazionale, mediante un'organizzazione più flessibile del lavoro, rispondente sia ai desideri dei lavoratori che alle esigenze della competitività (considerando (5), direttiva comunitaria).

Il nuovo contratto a termine non sconta dunque alcun rischio di porsi in contrasto con la normativa comunitaria unicamente se concepito come punto di partenza di una riforma del mercato del lavoro di carattere sistematico che dovrà necessariamente approdare al contratto unico di lavoro, così come dichiarato dallo stesso Governo nell'*incipit* della decretazione d'urgenza finora analizzata.

SCHEDA SINTETICA NORMATIVA CONTRATTO A TERMINE	
Acausalità	Non è più necessario indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo, sostitutivo per giustificare l'apposizione del termine.
Durata	La durata massima dei rapporti a tempo determinato, per mansioni equivalenti, è di 36 mesi.
Casi in cui non è ammissibile l'apposizione del termine	Il termine al contratto non è valido (e quindi il contratto si considera a tempo indeterminato) quando viene posto per: • l'assunzione di lavoratori che devono sostituire altri lavoratori in sciopero; • l'assunzione di lavoratori che devono essere adibiti alle stesse mansioni di lavoratori licenziati per riduzione di personale nei sei mesi precedenti, nella stessa unità produttiva; • l'assunzione di lavoratori che devono essere adibiti alle stesse mansioni di lavoratori sospesi o ad orario ridotto con intervento della Cassa Integrazione (ordinaria e straordinaria); • l'assunzione da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del nuovo TU (D.Lgs 81/2008).
Procedure	L'apposizione del termine al contratto di lavoro, deve essere, a pena di nullità redatto in forma scritta, salvo il caso in cui la durata del rapporto, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni
Proroga	Massimo 5 nell'arco di 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi.
Limiti numerici	E' fissato un nuovo tetto legale del 20% di utilizzo dei contratti a termine. In caso di superamento di tale soglia è prevista una sanzione economica pari al 20% della retribuzione per ciascun mese di durata del rapporto per il primo sfioramento, che aumenta al 50% per le violazioni successive. Dal nuovo tetto legale sono esonerati i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dagli enti di ricerca con ricercatori e personale tecnico chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica.

Tipologie escluse dal campo di applicazione del decreto legislativo n. 368/2001	1. Sono esclusi dall'ambito di applicazione della legge in quanto già disciplinati da norme specifiche come i contratti di apprendistato e le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro (stage, tirocini formativi eccetera). 2. Sono esclusi dall'ambito di applicazione della legge per espressa previsione: • rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato; • rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione importazione ed all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli; • rapporti di lavoro instaurati con aziende del settore del turismo e dei pubblici esercizi per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni; • rapporti di lavoro instaurati con dirigenti. In questo caso il contratto può avere una durata massima di cinque anni e il dirigente può dimettersi trascorsi tre anni. 3. Sono esclusi (e cioè prescindono dalla esistenza dei presupposti) i seguenti contratti: • i lavoratori in mobilità ; • i lavoratori assunti con contratto intermittente (o a chiamata); • i lavoratori che, in possesso dei requisiti per la pensione di anzianità, rinviando di due anni la domanda di pensione ed accettano un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.
---	---

Prosecuzione oltre la scadenza	E' previsto che il contratto a termine possa proseguire oltre il termine fissato (c.d. "coda contrattuale"), senza trasformarsi in contratto a tempo indeterminato nel rispetto dei seguenti limiti e con diritto alle seguenti maggiorazioni economiche: 1. Contratti a termine inferiori a 6 mesi: • Prolungamento massimo: 20 gg. • Maggiorazione economica: • PRIMI 10 GG = MAGGIORAZIONE 20% • OLTRE 10 GG = MAGGIORAZIONE 40% 2. Contratti a termine da sei mesi e oltre : • Prolungamento massimo: 30 gg. • Maggiorazione economica: • PRIMI 10 GG = MAGGIORAZIONE 20% • OLTRE 10 GG = MAGGIORAZIONE 40% Il contratto si considera a tempo indeterminato al superamento dei suddetti limiti.
Criteri di computo	Ai fini della applicazione dello statuto (articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300) ed ai fini del collocamento obbligatorio sono computabili solo se il contratto ha una durata superiore a nove mesi.
Limiti quantitativi	I contratti collettivi potranno prevedere dei limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato. Sono in ogni caso esclusi dal computo dei limiti, oltre ai contratti esclusi dall'ambito di applicazione della legge, i contratti stipulati: • nella fase di avvio di nuove attività per periodi che saranno definiti dai contratti collettivi: c.d. contratti di "start-up"; • Per ragioni di carattere sostitutivo; • Per ragioni di stagionalità, comprese quelle di cui al DPR n.1525/1993; • Per specifici spettacoli ovvero programmi radiofonici e televisivi. • I contratti stipulati con lavoratori di età superiore ai 55 anni;

Principio di non discriminazione	Dal punto di vista economico e normativo i lavoratori a termine sono equiparati ai lavoratori a tempo indeterminato con la sola differenza che tutti i trattamenti devono essere proporzionati al periodo lavorativo prestato. Le sanzioni amministrative per la violazione del principio di non discriminazione sono: • da € 25,82 a € 154,94; non diffidabile. • più di 5 lavoratori: da € 154,94 a € 1.032,91.
Risoluzione del rapporto	Il rapporto cessa automaticamente, senza obbligo di preavviso, alla scadenza fissata. La risoluzione anticipata senza giusta causa dà diritto, alla parte che riceve la disdetta, di risolvere il rapporto. Nel caso specifico, qualora a recedere ante tempus sia il datore, il danno da corrispondere al lavoratore è di norma commisurato alle mensilità mancanti fino alla scadenza naturale del contratto. Nel caso invece che farlo sia il lavoratore egli deve parimenti risarcire il datore, ma non è di norma applicabile il medesimo criterio, anche se bisogna vedere caso per caso, anche in funzione del livello qualitativo della prestazione.
Principali motivi di interesse	Costo: Identico a quello degli altri lavoratori. Va ricordato che il rapporto a t.d. è compatibile con alcuni contratti “agevolati” (inserimento, mobilità), Non è compatibile con i contratti agevolati di cui alla legge n. 407/1990 (disoccupati o cassintegrati da oltre 24 mesi) Durata: Non ci sono limiti minimi o massimi alla durata (salvo che per i dirigenti: 5 anni), nel senso che dipende dalla ragione che giustifica il contratto. C’è un limite alla successione dei contratti: 36 mesi, compresi di proroghe e rinnovi, per mansioni equivalenti Computo: I lavoratori con un contratto non superiore a 9 mesi non sono computabili nel calcolo della base occupazionale ai fini del collocamento obbligatorio. Flessibilità dell’orario: il contratto a termine è compatibile con il part time e con il contratto di lavoro intermittente. In caso di prestazioni part time è possibile richiedere prestazioni supplementari e stipulare clausole di elasticità e flessibilità.

Punti di attenzione e di criticità	• Il contratto deve essere redatto in forma scritta. • I contratti stipulati in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 368/2001, sono illeciti e si considerano a tempo indeterminato. • Nel caso in cui, dopo la scadenza, si protraesse oltre i limiti stabiliti dalla legge (20 o 30 giorni a seconda se la durata sia inferiore oppure pari o superiore a sei mesi) esso si trasformerebbe automaticamente a tempo indeterminato. • Qualora venga stipulato un nuovo contratto a tempo determinato con lo stesso lavoratore prima dell'intervallo minimo richiesto (10 o 20 giorni a seconda se la durata sia inferiore e pari oppure superiore a sei mesi) il secondo contratto riconsidera a tempo indeterminato. • Il termine fissato costituisce un diritto ed un dovere per entrambe le parti. Se il datore di lavoro risolve il contratto prima della scadenza (salvo il caso di giusta causa) il lavoratore può pretendere il risarcimento del danno. Idem nel caso inverso.
---	---

APPRENDISTATO

di Massimo Pagani

Sintesi storica

La disciplina dell'apprendistato ha vissuto nel corso della sua storia numerose vicende normative, seguendo, per larga misura, il percorso evolutivo del nostro diritto del lavoro nazionale. L'apprendistato nasce già nell'Ottocento derivando dall'esperienza delle arti e dei mestieri medievali e si sviluppa con l'avvento dell'industrializzazione, rappresentando, dal punto di vista normativo, la presa d'atto di un fenomeno pienamente operante nel sistema imprenditoriale ed artigianale del periodo.

In base alla definizione della Legge 2 giugno 1939, n. 239 l'apprendista è definito come colui che “è occupato in un'azienda industriale o commerciale con lo scopo di acquistare la capacità necessaria per diventare lavoratore qualificato mediante addestramento pratico e la frequenza, ove siano istituiti, dei corsi per la formazione professionale”. Il Codice Civile del 1942 (artt. da 2130 a 2134) caratterizza l'apprendistato come “ tirocinio ” definendone la durata, la retribuzione, la frequenza ai corsi e la cessazione.

Con l'avvento della Repubblica, il richiamo dell'art. 35, comma 2 della Carta costituzionale “la Repubblica cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori”, consente all'apprendistato di diventare protagonista dell'attuazione delle tutele costituzionali in materia di formazione e lavoro. La Legge 19 gennaio 1955 n. 25 contiene la prima disciplina completa ed esaustiva del contratto di apprendistato regolandone

gli aspetti dell'instaurazione, introducendo l'obbligo della preventiva autorizzazione da parte dell'allora Ispettorato provinciale del lavoro, dello svolgimento e della cessazione del rapporto di lavoro, coniugando la formazione e il lavoro, e confermando la natura di contratto "a causa mista".

La causa di un rapporto di lavoro ordinario è lo scambio di lavoro e retribuzione (art. 2094 codice civile); nel rapporto di apprendistato lo scambio è più complesso ed articolato, poiché il datore di lavoro non deve limitarsi a pagare la retribuzione, ma è tenuto anche ad adempiere l'obbligo di impartire al lavoratore la formazione necessaria alla formazione e all'acquisizione della professionalità richiesta dalle mansioni svolte; allo stesso modo sul lavoratore non grava solo il dovere di obbedienza e diligenza (art. 2104 codice civile), ma è tenuto anche a partecipare alle attività formative proposte dal datore di lavoro. La coesistenza di questi profili consente di affermare che il contratto di apprendistato, avendo una causa diversa dall'ordinario contratto di lavoro, prevede l'adempimento di due distinte obbligazioni, quella retributiva e quella formativa: è per questa ragione che il contratto viene comunemente ricondotto nella categoria dei contratti "a causa mista".

Con il passare degli anni la disciplina è stata modulata e riadattata per adeguarla alle mutate esigenze del mercato del lavoro. Da ricordare gli interventi della legge 24 giugno 1996, n.197 che modificava i limiti di età per accedere all'apprendistato e la durata del contratto esaltando al contempo il profilo della formazione legandolo fortemente al tema degli incentivi economici. L'istituto veniva aperto a tutti i settori di attività con l'abrogazione del divieto per il settore agricolo, pur persistendo l'obbligo per l'impresa di fornirsi della preventiva autorizzazione rilasciata dal servizio ispettivo del lavoro. Il contratto di apprendistato manteneva la caratteristica di contratto di lavoro subordinato a causa mista, ma i datori di lavoro potevano ricorrere all'assunzione diretta, previa autorizzazione, di giovani di età compresa tra i 16 e i 24 anni di età, limite elevabile a 26 anni nelle aree ad alto tasso di disoccupazione. La Legge elevava sia l'età minima di ammissione portandola da 15 anni a 16 anni, che l'età massima portata da 20 a 24 ovvero 26 anni. Restava in capo alla contrattazione collettiva la definizione del limite di durata del

contratto in relazione alle mansioni da apprendere, ma la legge fissava il limite invalicabile di 18 mesi, quale durata minima, e di 4 anni quale durata massima. Si stabiliva altresì che la durata dell'attività formativa non potesse essere inferiore a 120 ore medie annue.

La Legge Biagi

L'esigenza di modulare l'apprendistato per una migliore e maggiore occupazione giovanile, l'obiettivo di caratterizzarne compiutamente la funzione e al fine di minarne, fino a tentare di impedirne, l'uso come semplice strumento di raccolta di forza lavoro a costi grandemente inferiori a quelli ordinari, conducono alla vasta riforma operata dal Titolo VI del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (Legge Biagi).

La Legge Biagi, oltre ad eliminare l'obbligo della preventiva autorizzazione da parte della Direzione provinciale del lavoro, ha introdotto tre distinte fattispecie negoziali:

- contratto di apprendistato per “l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione” finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale (età anagrafica inferiore a 18 anni);
- contratto di apprendistato “professionalizzante” finalizzato al conseguimento da parte del giovane apprendista di una qualificazione mediante la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali (età anagrafica non inferiore a 18 anni e non superiore a 29 anni);
- contratto di apprendistato “per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione” finalizzato al conseguimento del titolo di studio di livello secondario o universitario, nonché della specializzazione tecnica superiore (età anagrafica compresa fra i 18 e i 29 anni).

Le tre diverse tipologie si diversificano per gli aspetti formativi e per le condizioni di utilizzo (età degli apprendisti e durata massima del periodo formativo), mentre sono soggette ad una disciplina unitaria per quanto riguarda gli aspetti legati al contratto di lavoro e all'adempimen-

to della prestazione lavorativa. La norma ha previsto l'innalzamento del limite di età (29 anni) entro il quale è possibile assumere un apprendista, ha aumentato la durata del contratto sino a sei anni abbinato ad un limite minimo di 2 anni e ha rimodulato gli obblighi formativi con la facoltà di svolgere il monte ore minimo annuo di 120 ore in maniera alternativa, all'interno o all'esterno dell'impresa.

Aspetto critico è rappresentato dall'aver affidato alla legislazione regionale il compito di definire i programmi formativi. L'assegnazione alle Regioni di un ruolo così importante non è frutto di una libera scelta del legislatore del 2003, ma scaturisce dal nuovo assetto istituzionale che ha fatto seguito alla riforma del Titolo V della Costituzione attuato dalla Legge costituzionale 3/2001. La sostanziale pigrizia legislativa e l'attendismo delle Regioni, accanto alla confusa attuazione degli spazi normativi da parte della contrattazione collettiva, hanno reso l'istituto particolarmente complesso da utilizzare e indotto il Legislatore ad intervenire più volte a riformare la materia, a semplificare per cercare di consentire l'applicazione effettiva del D.Lgs. 276/2003.

Il nuovo Testo Unico

La Legge 24 dicembre 2007, n. 247 ha delegato il Governo, fra l'altro, ad adottare, entro dodici mesi dalla entrata in vigore della medesima legge, su proposta del Ministero del Lavoro, in conformità all'art. 117 della Costituzione (potestà delle Regioni), agli Statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e Bolzano e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa dell'apprendistato. Previa intesa con le Regioni e le parti sociali la delega doveva essere esercitata tenendo conto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva nel quadro del perfezionamento della disciplina legale;

- b) individuazione di standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese, anche al fine di agevolare la mobilità territoriale degli apprendisti mediante l'individuazione di requisiti minimi per l'erogazione della formazione formale;
- c) con riferimento all'apprendistato professionalizzante, individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme ed immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina;
- d) adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo del contratto di apprendistato.

Non essendo stata esercitata la delega citata nei tempi previsti, la Legge 4 novembre 2010 n. 183 ha delegato nuovamente il Governo, su proposta del Ministero del lavoro, ad adottare uno o più decreti legislativi destinati al riordino dell'apprendistato, entro il 23 novembre 2012. La previa intesa è stata precedentemente raggiunta con l'Accordo siglato il 27 ottobre 2010 dal Ministero del Lavoro d'intesa con le Regioni, le Province Autonome e le parti sociali, per rilanciare lo strumento dei contratti di apprendistato per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Accordo che richiama anche la precedente intesa del 17 febbraio 2010 (fra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali) in cui si era convenuto di rilanciare il contratto di apprendistato nelle sue tre tipologie (professionalizzante, per l'esercizio del diritto-dovere di istruzione e formazione, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta-formazione) con l'obiettivo di garantire un percorso di formazione agli apprendisti anche nei luoghi di lavoro.

Nell'accordo siglato il 27 ottobre 2010 le parti firmatarie (fra di esse tutte le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative) hanno concordato e convenuto di:

1. dare un nuovo impulso all'occupazione giovanile conferendo, per lavoratori ed imprese, immediata certezza al quadro giuridico e istituzionale di riferimento, attraverso una fase di transizione di dodici mesi nella quale, in attesa di una revisione e di un definitivo

chiarimento della normativa vigente, si è confermato:

- il quadro di operatività dell'apprendistato professionalizzante con particolare riferimento alla funzione surrogatoria dei contratti collettivi nazionali di lavoro di intesa con le Associazioni dei datori di lavoro e di prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale;
- in materia di formazione esclusivamente aziendale, le previsioni contenute nei contratti collettivi e negli accordi interconfederali che rimangono valide per le regioni che non hanno già provveduto a definire compiutamente la normativa ai sensi del D.Lgs. 276/2003;

2. avviare un tavolo per la definizione di

- una mappatura condivisa della normativa concretamente applicabile regione per regione, settore per settore;
- linee-guida condivise per la riforma dell'apprendistato professionalizzante secondo la delega contenuta nella Legge 247/2007 in corso di riattivazione nell'ambito del disegno di legge "collegato lavoro" valorizzando la formazione aziendale di tipo formale, la risorsa della bilateralità, il ruolo dei fondi interprofessionali e la tracciabilità sul libretto formativo del cittadino;
- un quadro più razionale ed efficiente delle tipologie contrattuali in concorrenza con il contratto di apprendistato (tirocini formativi e di orientamento, collaborazioni coordinate e continuative;

3. confermare che, in caso di imprese multi-localizzate, per l'attivazione dei contratti di apprendistato trova applicazione, su tutto il territorio nazionale, la sola regolamentazione della regione dove l'impresa ha la propria sede legale.

Si è così giunti al Consiglio dei Ministri del 5 maggio 2011 che ha approvato in prima lettura lo schema del decreto attuativo della delega, recante il "Testo Unico dell'apprendistato" successivamente adottato in via definitiva il 28 Luglio 2011 ed emanato con il D.Lgs. n. 167/2011, in base al quale l'apprendistato viene definito come un "contratto di lavo-

ro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani". Il "Testo Unico dell'apprendistato" rappresenta il punto di arrivo di una lunga evoluzione volta a definire le linee guida di questa fattispecie contrattuale, nonché ad accogliere e predisporre i giovani, inoccupati e disoccupati o in cerca di una migliore e più qualificata occupazione per favorire il loro ingresso effettivo nel mondo del lavoro. In un periodo di crisi economico-finanziaria di vasta portata, il nuovo apprendistato si offre quale leva effettiva di un percorso proattivo, condiviso e partecipato, per agevolare ed intensificare l'incontro fra l'offerta e la domanda di lavoro, in funzione di una motivata relazione fra le necessità delle aziende e le esigenze formative ed educative dei giovani. Il Testo Unico definisce le seguenti tipologie di apprendistato:

- a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (soggetti con 15 anni di età compiuti e fino al venticinquesimo anno di età). La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province autonome, previo accordo in Conferenza Stato-Regioni e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La durata del contratto non può essere superiore a 3 anni ovvero 4 anni nell'ipotesi di diploma quadriennale regionale.
- b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (soggetti di età anagrafica compresa tra i 18 e i 29 anni). La durata del contratto e le modalità di erogazione della formazione sono rimesse ad accordi interconfederali e contratti collettivi. La durata, tuttavia, non può essere superiore a 3 anni, estensibili a 5 anni per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento. Riguardo a tale tipologia di apprendistato merita di essere menzionata la risposta ad interpello del Ministero del Lavoro del 26 ottobre 2011, n. 40, che ha offerto un'interpretazione estensiva della norma in commento, ammettendo la possibilità di prevedere la durata quinquennale della formazione ad altri profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, anche se appartenenti a settori merceologici differenti o soggetti in possesso di una qualifica professionale a partire dai 17 anni di età anagrafica).

- c) apprendistato di alta formazione e ricerca, (soggetti di età anagrafica compresa tra i 18 e i 29 anni o soggetti in possesso di una qualifica professionale a partire dai 17 anni di età anagrafica. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è rimessa alle Regioni, per i soli profili relativi alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali più rappresentative, le università, gli istituti e gli enti di ricerca

La disciplina generale dell'odierno contratto di apprendistato viene rimessa ad appositi accordi interconfederali o a contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative nel rispetto dei seguenti principi:

- forma scritta del contratto;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- inquadramento dei lavoratori;
- presenza di un tutore o di un referente aziendale;
- finanziamento dei percorsi formativi aziendali per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali anche attraverso accordi con le Regioni;
- possibilità di riconoscimento, sulla base dei risultati conseguito all'interno del percorso di formazione, delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi, nonché dei percorsi di istruzione;
- registrazione della formazione effettuata, e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita, nel libretto formativo del cittadino;
- possibilità di prolungare il rapporto nel caso di assenza superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- modalità di recesso del contratto durante o al termine del periodo di formazione.

Anche dopo l'approvazione del Testo Unico, non sono mancate le difficoltà operative che hanno indotto il legislatore ad intervenire più volte per rilanciare la diffusione dell'istituto. La Legge 28 giugno 2012 n° 92 "Riforma del Lavoro" ha previsto alcune piccole ma significative mo-

difiche del Testo Unico, con l'intento di far diventare l'apprendistato il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro.

L'art. 1, comma 16, lett. a, l. n. 92/2012, ha previsto una durata minima del contratto di apprendistato, che non può ora essere inferiore a 6 mesi, con una specifica eccezione per i lavoratori stagionali per i quali viene lasciata alla contrattazione collettiva la possibilità di provvedere altrimenti. Si precisa che, anche durante il periodo di preavviso, in caso di recesso alla fine del periodo formativo, si continua ad applicare la disciplina dell'apprendistato. 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. La legge ha, inoltre, provveduto a modificare il rapporto tra apprendisti e lavoratori dipendenti: mentre nel Testo Unico del 2011 era previsto un rapporto massimo di 1 a 1 tra apprendisti e maestranze specializzate, con la necessaria presenza di un tutor per ogni apprendista, la legge n. 92/2012 ha aumentato il numero di apprendisti assumibili stabilendo un rapporto di 3 apprendisti ogni 2 dipendenti qualificati per le imprese con un numero di dipendenti pari o superiore a 10, mentre per le piccole imprese, rimane la necessità di un rapporto 1 a 1. Nello stesso punto la legge dichiara in modo esplicito che è vietato utilizzare l'apprendistato per la somministrazione a tempo determinato. In tema di incentivo alla stabilizzazione viene introdotta la condizione, per poter assumere nuovi apprendisti, che almeno il 50% (30% nei primi tre anni di attuazione della legge) degli apprendisti alle dipendenze di un datore di lavoro prosegua il rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato. Tale norma si applica solo ai datori di lavoro con 10 o più dipendenti. Il legislatore prevede che gli apprendisti assunti in violazione dei limiti appena descritti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. Infine, viene estesa anche agli apprendisti l'ASpI (Assicurazione Sociale per l'Impiego) ed in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Le modifiche al contratto di apprendistato nell'ultimo anno

Il nuovo testo unico sull'apprendistato ha subito alcune variazioni anche nell'ultimo anno. Sempre con l'intento di attribuire al contratto di apprendistato il ruolo di modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro, sono intervenuti il cosiddetto "decreto sull'occupazione" nel 2013 e decreto "jobs act" nel 2014.

Sempre nell'ottica di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani attraverso il contratto di apprendistato, si segnala il decreto interministeriale firmato lo scorso 5 giugno.

Decreto sull'occupazione

Il 7 agosto 2013 è stata definitivamente approvata la legge n. 99/2013 di conversione del DL 76/2013, meglio noto come decreto sull'occupazione. Tra le diverse misure prevedeva che entro il 30 settembre 2013, la Conferenza Stato-regioni e province autonome dovessero adottare linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. Le linee guida potevano prevedere disposizioni in deroga al D.Lgs. 167/2011 quali:

- a) il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino;
- c) in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

Ne consegue che dal 1° ottobre 2013 il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere non è più tenuto ad indicare nel piano formativo individuale le modalità con

le quali dovrà essere svolta la formazione di base o trasversale, ma solo quelle per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche. La formazione di base deve sempre essere impartita all'apprendista così come ricordato dal Ministero del lavoro con la circolare 35/2013. In sostanza la semplificazione riguarda solo la facoltà di evitare la compilazione del piano formativo in merito alla formazione di base. La seconda agevolazione riguarda la registrazione della formazione impartita all'apprendista, che dovrà essere effettuata sul già noto libretto formativo del cittadino regolamentato dal DM 10/10/2005 e non su altri supporti da prevedere *ad hoc*.

Infine, se l'azienda opera in più regioni, il datore di lavoro dovrà osservare la disciplina formativa prevista nella regione dove l'azienda ha la propria sede legale. Questo consente di osservare una sola regolamentazione per tutti gli apprendisti impiegati in regioni diverse dove possono esserci differenti normative.

In ritardo rispetto al termine di legge, la Conferenza Stato-Regioni, con delibera del 20 febbraio 2014, ha approvato le linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere confermando il disposto indicato nei precedenti punti a), b) e c). Le linee guida dispongono che l'offerta formativa pubblica è obbligatoria se disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale e se è realmente disponibile per l'impresa e l'apprendista (solo in via sussidiaria e cedevole è obbligatoria se considerata tale dalla disciplina contrattuale vigente, che ne stabilisce durata, contenuti e modalità). La durata e i contenuti dell'offerta formativa pubblica sono determinati, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:

- 120 ore per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado;
- 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

Le aziende che non si avvalgono dell'offerta formativa pubblica, per erogare direttamente la formazione finalizzata all'acquisizione delle com-

petenze di base e trasversali, devono disporre di “standard minimi” necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo. Le linee guida precisano che il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l’acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche. Riguardo alla registrazione della formazione, in mancanza del libretto formativo del cittadino, può essere effettuata in un documento che deve avere i contenuti minimi del modello del medesimo libretto. Per le aziende multi localizzate si precisa che per l’offerta formativa pubblica possono adottare la disciplina della Regione dove è ubicata la sede legale o, a seguito della piena operatività delle linee guida, possono avvalersi dell’offerta formativa pubblica disponibile presso le Regioni in cui hanno sedi operative.

I contenuti delle competenze di base e trasversali sono i seguenti:

- adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro (può rientrare nei contenuti dell’offerta formativa pubblica anche la formazione generale in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tale formazione costituisce credito formativo permanente);
- organizzazione e qualità aziendale;
- relazione e comunicazione nell’ambito lavorativo;
- diritti e doveri del lavoratore e dell’impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva;
- competenze di base e trasversali;
- competenza digitale;
- competenze sociali e civiche;
- spirito di iniziativa ed imprenditorialità;
- elementi di base della professione/mestiere.

Jobs Act

La legge 16.5.2014 n.78, di conversione del decreto legge 20.3.2014 n.34 è intervenuta nuovamente sul contratto di apprendistato in tema di piano formativo, clausola di stabilizzazione e sulla formazione di base e trasversale con disposizioni che possono essere applicate unicamente ai contratti di apprendistato stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge.

Per quanto riguarda la forma del contratto di apprendistato, la legge conferma la necessità della forma scritta dello stesso e del patto di prova. In particolare, è previsto che il piano formativo individuale, la cui forma scritta non era più necessaria nel testo originario del decreto, debba essere redatto in forma semplificata, anche su formulari e modulari eventualmente predisposti dalla contrattazione collettiva nazionale o dagli enti bilaterali.

La legge di conversione modifica anche la clausola della stabilizzazione, originariamente soppressa. E' ora previsto che i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti siano obbligati a confermare a tempo indeterminato il 20% dei contratti di apprendistato stipulati nei 36 mesi precedenti, prima di poter assumere nuovi apprendisti. Il testo finale del provvedimento, tuttavia, prevede che rimangano salvi i diversi limiti di stabilizzazione eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, che prevalgono sulla normativa legale.

Sono state introdotte modifiche anche in materia di formazione nell'apprendistato professionalizzante o di mestiere. E' previsto che la formazione di base e trasversale sia rimessa alle Regioni, che dovranno comunicare alle imprese le modalità di fruizione dell'offerta formativa, le sedi ed il calendario delle attività previste, entro 45 giorni dalla comunicazione di assunzione dell'apprendista. E' previsto che la Regione che non disponga di propri mezzi possa avvalersi per l'attuazione dell'offerta formativa del supporto delle imprese e delle loro associazioni, qualora disponibili e secondo i principi adottati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano il 20 febbraio 2014. In questo modo, si ritiene si sia voluto preservare il ruolo che le Regioni hanno nell'offerta della formazione di

base e trasversale, in linea con le disposizioni costituzionali vigenti che attribuiscono alle stesse potestà legislativa esclusiva in materia di formazione professionale. Nel testo finale della legge di conversione manca la disciplina dei casi in cui la Regione non si attivi nel suddetto termine dei 45 giorni.

La legge interviene anche sulle modalità di retribuzione delle ore di formazione nell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Più precisamente, prevede che queste possano essere retribuite "almeno" nella misura del 35% del monte ore complessivo. Con questa modifica, che tiene conto dell'onerosa componente formativa prevista dalla regolamentazione regionale (dalle 400 alle 800 ore annue), le ore di formazione possono avere una valenza inferiore rispetto a quelle di lavoro effettivo, esclusivamente per la parte retributiva. I contratti collettivi di lavoro, tuttavia, potranno sempre rideterminare il trattamento retributivo delle ore di formazione, mentre non potranno disattendere il limite minimo legale del 35% del monte ore complessivo. Sempre con riguardo a questa tipologia di apprendistato, è introdotta la possibilità per la contrattazione collettiva nazionale di prevedere forme speciali di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali, purché le Regioni e le Province autonome abbiano attivato un sistema di alternanza scuola lavoro.

Per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione e di ricerca, nell'ambito del programma sperimentale per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda di cui al decreto legge n. 104/2013, convertito in legge n. 128/2013, si introduce la possibilità di derogare ai limiti di età stabiliti per la stipulazione di contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca, con particolare riguardo secondo una specificazione introdotta dal Senato agli studenti degli istituti professionali, ai fini della loro formazione e valorizzazione professionale, nonché del loro inserimento nel mondo del lavoro.

Apprendistato come alternanza scuola lavoro

Il più recente intervento in materia di apprendistato è la sottoscrizione, il 5.6.2014, da parte del Ministero del Lavoro, del Ministero dell'Economia e del Ministero dell'istruzione, del decreto interministeriale relativo alla sperimentazione, a partire dal prossimo anno scolastico, dell'apprendistato effettuato in azienda come nuova forma di alternanza scuola/lavoro. E' un provvedimento che origina nel Decreto Legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge di conversione 8 novembre 2013, n. 128, recante "Misure urgenti in materia di istruzione, Università e Ricerca", con particolare riferimento all'art. 8 bis, comma 2, che prevede l'emanazione di un decreto interministeriale per l'avvio di "un programma sperimentale per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado per il triennio 2014- 2016"

L'obiettivo è la realizzazione di percorsi di istruzione e formazione che consentano allo studente di conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore e, allo stesso tempo, attraverso l'apprendistato, di inserirsi in un contesto aziendale di lavoro. Al programma di sperimentazione sono ammesse le aziende pubbliche o private che rispettino tutti i requisiti formali di legge in relazione all'affidabilità economica e finanziaria, alle capacità gestionali e risorse professionali, alla certificazione della qualità dei processi aziendali, nonché a tutti i requisiti di legge previsti per l'accesso agli appalti pubblici. L'impresa interessata è tenuta a stipulare un protocollo d'intesa, con il MIUR, il Ministero del Lavoro e le Regioni, in cui sono definiti:

- l'ambito di applicazione;
- le aree territoriali interessate;
- le istituzioni scolastiche sede della sperimentazione o i criteri per la loro individuazione;
- il numero degli studenti da destinare ai percorsi sperimentali;
- i criteri generali e le modalità di individuazione degli studenti;
- le modalità per l'eventuale rientro degli studenti nei percorsi scolastici ordinari nel corso del biennio sperimentale;
- il numero minimo di ore da svolgere sul posto di lavoro durante il

- periodo scolastico nel biennio sperimentale;
- la responsabilità dell'istituzione scolastica e dell'impresa nel periodo di apprendistato;
- le modalità di monitoraggio e i criteri di verifica della sperimentazione.

L'impresa è tenuta a stipulare apposita convenzione con l'istituzione scolastica, in cui vengono regolati i rapporti di responsabilità dei diversi soggetti coinvolti nel progetto formativo e l'organizzazione didattica. I rapporti tra lo studente e l'impresa e i diritti e doveri che ne discendono sono regolati dallo specifico contratto individuale di apprendistato che lo studente sottoscrive ai sensi delle vigenti disposizioni legislative nazionali e regionali. Nel percorso sperimentale, lo studente è affiancato da un tutor scolastico, di norma scelto tra i docenti del Consiglio di classe degli studenti che aderiscono al programma, e da un tutor aziendale, designato dall'impresa. Il periodo di apprendistato concorre alla determinazione del credito formativo ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi del corso di studi. In caso di interruzione del percorso sperimentale, la certificazione delle competenze acquisite costituisce credito sia ai fini della prosecuzione del percorso scolastico ordinario per il conseguimento del diploma sia per gli eventuali passaggi tra i sistemi dell'istruzione e della formazione.

SCHEMA SINTETICA NORMATIVA APPRENDISTATO

Normativa di riferimento	D. Lgs. 14 settembre 2011, n.167 L'art. 2 del D.Lgs. 167/2011 prevede anche che la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali o ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei principi fondamentali stabiliti dalla legge.
Definizione	L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani: se al termine del periodo di formazione nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Il lavoratore è quindi tenuto a osservare gli obblighi di diligenza, obbedienza, correttezza e fedeltà, pena l'applicazione delle sanzioni disciplinari proporzionate agli illeciti commessi fino al licenziamento. Egli deve rispettare le istruzioni circa lo svolgimento delle mansioni e il rispetto delle norme antinfortunistiche che gli vengono impartite dal tutore dai colleghi più anziani ed esperti.
Tipologie	• Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale • Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere • Apprendistato di alta formazione e ricerca

Lavoratori ammessi	<i>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale</i> - 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 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età <i>Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere</i> - Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17.10.2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal 17° anno di età. <i>Apprendistato di alta formazione e ricerca</i> - I soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni possono essere assunti in tutti i settori di attività con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di: 1. un diploma di istruzione secondaria superiore; 2. titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca; 3. una specializzazione tecnica superiore con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori; 4. per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale già conseguita, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato dal 17° anno di età. Una deroga al limite di età può riguardare i programmi sperimentali per gli studenti degli istituti professionali, ai fini della loro formazione e valorizzazione professionale, nonché del loro inserimento nel mondo del lavoro.
Lavoratori in mobilità	Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità.

Numero massimo lavoratori	Per tutte le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2013, ed eccezion fatta per le imprese artigiane per le quali permangono disposizioni ad hoc, sono posti dei limiti al numero massimo di apprendisti che possono essere impiegati da parte di un singolo datore di lavoro: 1. datori di lavoro fino a 9 dipendenti: massimo 1 apprendista per ogni lavoratore qualificato o specializzato già in servizio; 2. datori di lavoro da 10 dipendenti in su: massimo 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati o specializzati già in servizio; 3. il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3 (e quindi 1 o 2 solamente), può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.
Piano formativo	Per la stipula di un contratto di apprendistato è richiesta la forma scritta ad substantiam. Il contratto di apprendistato deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.
Tutor	Elemento essenziale del contratto di apprendistato è la presenza di un tutor o referente aziendale. La disciplina di questa figura è demandata alla contrattazione collettiva.

Formazione

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale - 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;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna o interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale;
- c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.

Apprendistato professionalizzante - 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 all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per il triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La Regione comunica al datore, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori e delle loro associazioni che si siano dichiarati disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano in data 20.2.2014. La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore ai sensi dell'articolo 9-bis del D.L. 1.10.1996, n. 510, convertito, dalla legge 28.11.1996, n. 608.

Apprendistato di alta formazione o ricerca - In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

Durata

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale - La durata minima è pari a 6 mesi, quella massima 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 3 anni ovvero 4 nel caso di diploma quadriennale regionale. Dopo il conseguimento della qualifica o diploma professionale, 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 2 periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

Apprendistato professionalizzante - La durata minima è pari a 6 mesi, quella massima, in base a quanto previsto dagli accordi interconfederali o dai contratti collettivi, in relazione all'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione da conseguire, per la sua componente formativa non può comunque essere superiore a 3 anni, ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i Ccnl stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Apprendistato di alta formazione o ricerca - La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

Proroghe	E' prevista la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi.
Rinnovi	Non possibili. In caso di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, per le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a termine, per lo svolgimento di attività stagionali.
Orario di lavoro	L'orario di lavoro è quello stabilito dal contratto collettivo nel rispetto dei limiti massimi di legge, ivi incluse le pause, i riposi giornalieri e quelli settimanali e così via. Rientrano nell'orario di lavoro vero e proprio le ore impiegate nella formazione teorica e pratica interna ed esterna all'azienda. E' possibile che venga previsto un orario di lavoro a tempo parziale, a condizione che venga comunque garantito il conseguimento della formazione prevista e nel rispetto delle norme del contratto collettivo. La modifica dell'orario di lavoro concordato è possibile in accordo con il dipendente. Se si tratta di apprendistato in regime di part time, occorre considerare le norme in materia di esercizio delle clausole flessibili ed elastiche.
Luogo di lavoro	Normalmente presso la sede del datore di lavoro indicata nel contratto di assunzione. E' però possibile che la prestazione sia resa presso una diversa sede del datore di lavoro, così come è possibile che l'apprendista debba recarsi all'esterno per la fruizione delle attività formative.
Mansioni	Le mansioni vengono definite nel contratto di lavoro con riguardo alla qualifica da acquisire al termine del percorso formativo. L'inquadramento contrattuale può avvenire fino a due livelli al di sotto a quello corrispondente a quello della qualifica che deve essere acquisita.
Maternità	Nei confronti del personale assunto come apprendista trovano integrale applicazione le norme di tutela della maternità e paternità.

Cig e Cigs	La Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria spetta ai soli lavoratori apprendisti il cui rapporto di lavoro è stato trasformato, al termine del periodo di formazione, definitivamente a tempo indeterminato. A favore degli apprendisti può essere erogata la Cassa integrazione guadagni in deroga.
Disoccupazione	A decorrere dal 1° gennaio 2013, anche gli apprendisti che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione hanno diritto a percepire l'Assicurazione sociale per l'impiego, ossia l'Aspi, a condizione che possano far valere almeno 2 anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione. A favore di coloro che non raggiungono i requisiti di cui sopra ma che possono far valere almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi, è prevista l'erogazione della cd. mini-Aspi.
Retribuzione	Fermo il generale divieto di retribuzione a cottimo, è esplicitamente prevista la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 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 è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio. In caso di violazione dei precetti relativi a: 1. divieto di retribuire l'apprendista con il cottimo; 2. limiti massimi di sotto inquadramento e minor retribuzione da erogare all'apprendista, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100 a euro 600; in caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da euro 300 a euro 1.500. <i>Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale</i> - 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 almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

Limiti numerici	Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
Clausola di stabilizzazione	I datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti siano obbligati a confermare a tempo indeterminato il 20% dei contratti di apprendistato stipulati nei 36 mesi precedenti, prima di poter assumere nuovi apprendisti. Il testo finale del provvedimento, tuttavia, prevede che rimangano salvi i diversi limiti di stabilizzazione eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, che prevalgono sulla normativa legale. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti posti in merito alle percentuali minime di conferma in servizio nel triennio precedente sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto (art. 2, comma 3-bis, D.Lgs. 14.9.2011, n. 167). La trasformazione ha luogo anche qualora sia riscontrata la grave e non recuperabile violazione dell'obbligo formativo

Contributi

Con riguardo alle assunzioni effettuate a partire dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016, le aliquote contributive a carico del datore di lavoro sono così determinate:

- datori di lavoro fino a 9 dipendenti: zero per i primi tre anni e 10% a partire dal 4° anno di apprendistato (più, dall'1.1.2013, l'1,61% per finanziare l'Aspi a carico del datore di lavoro);
- datori da 10 dipendenti in su: l'aliquota è sempre pari al 10%. Dall'1.1.2013: più l'1,61% per finanziare l'Aspi, a carico del datore di lavoro.

A carico dell'apprendista è invece sempre dovuto il pagamento dell'aliquota del 5,84%, a prescindere dalla durata del periodo formativo e dalla consistenza dell'organico del datore di lavoro. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori in mobilità a cui è stato proposto il nuovo percorso di apprendistato.

Per l'apprendistato stipulato con lavoratori in mobilità, l'INPS ha chiarito sia la misura della contribuzione complessiva dovuta che le forme assicurative previste. La prima è pari a 15,84% (10% + 5,84% a carico dipendente) per la durata di 18 mesi dalla data di assunzione, come già ricordato con la circolare n. 128/2012. Al termine del periodo agevolato a carico del lavoratore rimarrà il 5,84%, mentre la contribuzione datoriale dovrà essere versata in misura piena.

A decorrere dal 1° gennaio 2013, nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'Aspi, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile di Aspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Il contributo di licenziamento è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi compreso il recesso del datore al termine del periodo di formazione.

Assicurazione infortuni	L'apprendista è integralmente coperto dall'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Il versamento del premio Inail è conglobato nell'aliquota complessiva di versamento all'Inps.
Altre sanzioni	Oltre alle sanzioni amministrative pecuniarie (da euro 100 a euro 600, da euro 300 a 1.500 euro in caso di recidiva), applicabili nel caso di violazione della forma scritta, retribuzione a cottimo o inferiore a quella spettante e mancata presenza del tutore o referente aziendale, la norma prevede che in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire l'acquisizione della qualifica e del diploma professionale, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui, a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo adotterà un provvedimento di disposizione, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.
Rescissione del contratto	E' vietato per le parti recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo sia soggettivo che oggettivo. E' possibile per le parti recedere dal contratto, con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione: nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. 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

**Riepilogo
agevolazioni**

1. Ammontare ridotto (o azzerato) dei contributi previdenziali e assistenziali.
2. Possibilità di interrompere il rapporto al termine del periodo formativo prestabilito.
3. Possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali anche attraverso accordi con le Regioni.
4. Non computabilità nell'organico.
5. Possibilità di ottenere finanziamenti pubblici sia per l'assunzione che per l'erogazione della formazione

IL DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC) E LE NUOVE MODALITÀ DI RILASCIO.

di Andrea Bonato

L'ultima delle numerose modifiche apportate all'istituto del DURC è quella introdotta dall'art. 4, d. l. n. 34/2014, che riforma, seppur in attesa di apposito decreto ministeriale, le modalità del suo rilascio.

Ora, attraverso una semplice consultazione telematica, per chiunque vi abbia interesse (e quindi non più il solo intestatario) sarà possibile avere evidenza della regolarità contributiva di un'impresa nei confronti di Inps, Inail e Casse Edili: la peculiarità sta nel fatto che non sarà più l'impresa a dichiararlo, ma la verifica sarà eseguita direttamente dai terzi interessati.

Resta invariata, invece, la finalità del documento, che attesta la regolarità contributiva del soggetto interessato nei confronti dei vari enti previdenziali, nei casi in cui la legge richiede il possesso del documento per l'esercizio di attività in cui sia, direttamente o indirettamente, coinvolta la pubblica amministrazione ovvero al fine della fruizione di benefici, sovvenzioni o agevolazioni, anche in sede comunitaria.

In caso di irregolarità il diniego al rilascio, tuttavia, non è immediato, in quanto è prevista la possibilità per il soggetto interessato di procedere al ravvedimento, mediante la regolarizzazione della posizione contributiva nel termine di 15 giorni da quando viene inoltrata la richiesta all'interessato, direttamente o tramite il consulente del lavoro.

Alcun ravvedimento o possibilità è ammessa rispetto alle irregolarità contributive che si riferiscano alle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro indicate nell'allegato A al decreto ministeriale del 24 ottobre 2007, accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi.

Non rientrano tra le cause ostative di cui all'allegato A le violazioni estinte mediante prescrizione obbligatoria di cui all'articolo 20 e ss. del d. lgs. n. 758/1994, ovvero mediante oblazione ai sensi degli artt. 162 e 162-bis del codice penale, in quanto la loro applicazione presuppone l'avvenuta regolarizzazione dell'inadempienza accertata indipendentemente dalla sua gravità. Il rilascio del DURC non è, invece, impedito se l'interessato ha promosso ricorso amministrativo contro l'accertamento dell'omissione e l'istituto non lo abbia deciso, ovvero anche nelle ipotesi di crediti iscritti a ruolo, per i quali, in sede di contenzioso giudiziario, sia stata disposta la sospensione della cartella esattoriale o dell'avviso di addebito.

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI

di Alessandra Fabbri

I contratti di solidarietà perseguono l'obiettivo di sollevare temporaneamente il datore di lavoro dai costi della manodopera in situazioni di crisi, ma in una prospettiva di ripresa, testimoniata dal proseguimento dell'attività produttiva.

I contratti di solidarietà si distinguono in due tipologie:

“contratti di solidarietà espansivi”, con cui viene incrementata l'occupazione tramite riduzione dell'orario di lavoro del personale occupato; “contratti di solidarietà difensivi”, attraverso il quale viene ridotto l'orario dei lavoratori occupati per evitare il licenziamento dei lavoratori eccedenti. A propria volta, i contratti di solidarietà difensivi si distinguono in contratti di solidarietà ordinaria, riferita, in generale, alle aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS e contratti di solidarietà speciale, per le aziende che non rientrano nel campo di applicazione della CIGS.

Il Decreto Poletti ha modificato la disciplina dei contratti di solidarietà difensivi, prefiggendosi il triplice obiettivo di:

- rivisitare le regole di accesso alle misure incentivanti;
- aumentare il *plafond* di spesa messo a disposizione per il loro finanziamento;
- uniformare la riduzione contributiva.

Sino ad oggi, i datori di lavoro che stipulavano contratti di solidarietà

accompagnati da CIGS potevano beneficiare di una riduzione dell'ammontare dei contributi dovuti, in relazione ai lavoratori per i quali veniva pattuita una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20%. Tale facilitazione si articolava in modo differente a seconda della riduzione di orario concordata, con una quota base del 25 %, aumentabile sino al 35% per riduzioni di orario superiori al 30 %. Anche la dislocazione geografica incideva sull'agevolazione, con riduzioni contributive anche del 40% nelle aree individuate dalla Cee (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia).

Il nuovo decreto lavoro interviene sulla disciplina dei contratti di solidarietà apportando modifiche sia sotto il profilo della misura della riduzione, sia sotto il profilo dei criteri di accesso al beneficio.

Con riferimento alla riduzione contributiva, viene prevista la sua standardizzazione nella misura del 35 per cento, a condizione che la riduzione dell'orario di lavoro sia superiore al 20%.

La novità più significativa introdotta dalla riforma riguarda, tuttavia, i nuovi criteri di accesso allo sgravio.

Sino ad oggi, l'ammissione al beneficio è avvenuta in modo sostanzialmente generalizzato, secondo un ordine cronologico e a fronte di autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro.

La nuova previsione del d.l. n. 34/2014, affidando ad un decreto ministeriale la fissazione dei criteri per la concessione dei benefici contributivi, sembra mirare al superamento della genericità finora perseguita per passare ad un sistema che sia volto a premiare le situazioni maggiormente meritevoli di tutela (anche in considerazione del contingentamento delle risorse disponibili, pari a 15 MLN di euro dal 2014).

Restano estranei al nuovo impianto normativo, invece, i contratti di solidarietà di tipo b), disciplinati dal decreto legge n. 148/93, a cui possono accedere le aziende non rientranti nell'orbita della cassa integrazione straordinaria.

APPENDICE NORMATIVA

LEGGE 16 maggio 2014, n. 78

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese. (14G00089)

Vigente al: 21-5-2014

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

la seguente legge:

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga

Art. 1

1. Il decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese, e' convertito in legge con le modificazioni riportate in allegato alla presente legge.

2. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sara' inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addi' 16 maggio 2014
NAPOLITANO

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Visto, il Guardasigilli: **Orlando**
Allegato

Modificazioni apportate in sede di conversione al decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34

All'articolo 1: al comma 1: l'alinea e' sostituito dal seguente:
«Considerata la perdurante crisi occupazionale e l'incertezza dell'attuale quadro economico nel quale le imprese devono operare,

nelle more dell'adozione di un testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro con la previsione in via sperimentale del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente e salva l'attuale articolazione delle tipologie di contratti di lavoro, vista la direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:»;

alla lettera a), numero 1), le parole: «o utilizzatore» sono soppresse, le parole: «rapporti di lavoro costituiti» sono sostituite dalle seguenti: «contratti a tempo determinato stipulati», le parole: «ai sensi del presente articolo,» sono sostituite dalle seguenti: «ai sensi del presente articolo», le parole: «dell'organico complessivo» sono sostituite dalle seguenti: «del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione» e le parole: «Per le imprese» sono sostituite dalle seguenti: «Per i datori di lavoro»;

alla lettera b), le parole: «otto volte» sono sostituite dalle seguenti: «cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi»;

dopo la lettera b) sono aggiunte le seguenti: «b-bis) all'articolo 4, il comma 2 e' abrogato; b-ter) all'articolo 5, comma 2, le parole: “, instaurato anche ai

sensi dell'articolo 1, comma 1-bis,” sono soppresse; b-quater) all'articolo 5, comma 4-bis, le parole da: “ai fini del

computo” fino a: “somministrazione di lavoro a tempo determinato” sono sostituite dalle seguenti: “ai fini del suddetto computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a trentasei mesi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato”;

b-quinquies) all'articolo 5, comma 4-quater, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: “Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un

contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al primo periodo. Alle medesime lavoratrici e' altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine”;

b-sexies) all'articolo 5, comma 4-sexies, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: “Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 1, comma 2.”;

b-septies) all'articolo 5, dopo il comma 4-sexies sono aggiunti i seguenti:

“4-septies. In caso di violazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

a) pari al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti

in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;

b) pari al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

4-octies. I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni di cui al comma 4-septies sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2”;

b-octies) all'articolo 10, dopo il comma 5 e' inserito il seguente:

“5-bis. Il limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. I contratti di lavoro a tempo determinato che

abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono”;

b-novies) all’articolo 10, comma 7, alinea, primo periodo, le parole: “ai sensi dell’articolo 1, commi 1 e 1-bis,” sono sostituite dalle seguenti: “ai sensi dell’articolo 1, comma 1,”»;

il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all’articolo 20: 1) al comma 4, i primi due periodi sono soppressi e, al terzo

periodo, dopo le parole: “della somministrazione” sono inserite le seguenti: “di lavoro”;

2) il comma 5-quater è abrogato;

b) all’articolo 21, comma 1, lettera

c), le parole: “ai commi 3 e

4” sono sostituite dalle seguenti:

“al comma 3”»;

dopo il comma 2 sono aggiunti i seguenti:

«2-bis. Ai fini della verifica degli effetti delle disposizioni del presente capo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversio-

ne del presente decreto, presenta una relazione alle Camere, evidenziando in particolare gli andamenti occupazionali e l’entità del ricorso al contratto a tempo determinato e al contratto di apprendistato, ripartito per fasce d’età, sesso, qualifiche professionali, aree geografiche, durata dei contratti, dimensioni e tipologia di impresa e ogni altro elemento utile per una valutazione complessiva del nuovo sistema di regolazione di tali rapporti di lavoro in relazione alle altre tipologie contrattuali, tenendo anche conto delle risultanze delle comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro ricavate dal sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie già previsto dalla legislazione vigente.

2-ter. La sanzione di cui all’articolo 5, comma 4-septies, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dalla lettera b-septies) del comma 1 del presente articolo, non si applica per i rapporti di lavoro instaurati precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto, che comportino il superamento del limite percentuale di cui all’articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre

2001, n. 368, come modificato dal comma 1, lettera a), numero 1), del presente articolo.

2-quater. All'articolo 4, comma 4-bis, del decreto-legge 21 maggio 2013, n. 54, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 luglio 2013, n. 85, le parole: "fino al 31 luglio 2014" sono sostituite dalle seguenti: "fino al 31 luglio 2015".

All'articolo 2: al comma 1:

alla lettera a), i numeri da 1) a 3) sono sostituiti dai seguenti:

«1) al comma 1, la lettera a) e' sostituita dalla seguente: "a) forma scritta del contratto e del patto di prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari

stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali"; 2) al comma 3-bis, il primo periodo e' sostituito dal seguente: "Ferma restando la possibilita' per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente piu' rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti

e' subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per

cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro"; 3) il comma 3-ter e' abrogato;

alla lettera b), capoverso 2-ter, dopo le parole: «di formazione» e' inserita la seguente: «almeno»; dopo la lettera b) e' inserita la seguente: «b-bis) all'articolo 3, dopo il comma 2-ter e' aggiunto il seguente: "2-quater. Per le regioni e le province autonome di Trento e di

Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalita' di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attivita' stagionali";

la lettera c) e' sostituita dalla seguente:

«c) all'articolo 4, comma 3, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro

quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarati disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014. La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 10 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni”»;

dopo il comma 2 e' aggiunto il seguente:

«2-bis. All'articolo 8-bis, comma 2, secondo periodo, del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con

modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128, dopo le parole: “Il programma contempla la stipulazione di contratti di apprendistato” sono inserite le seguenti: “che, ai fini del programma speri-

mentale, possono essere stipulati anche in deroga ai limiti di età stabiliti dall'articolo 5 del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, con particolare riguardo agli studenti degli istituti professionali, ai fini della loro formazione e valorizzazione professionale, nonché del loro inserimento nel mondo del lavoro”».

Nel capo I, dopo l'articolo 2 e' aggiunto il seguente:

«Art. 2-bis. (Disposizioni transitorie). - 1. Le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 si applicano ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto.

2. In sede di prima applicazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dall'articolo 1, comma 1, lettera a), numero 1), del presente decreto, conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. Il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore del presente

decreto abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dall'articolo 1, comma 1, lettera a), numero 1), del presente decreto, e' tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine piu' favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non puo' stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel limite percentuale di cui al citato articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo n. 368 del 2001».

All'articolo 3: al comma 1:

le parole: «, comunitari e stranieri» sono sostituite dalle seguenti: «nonche' i cittadini di Stati membri dell'Unione europea e gli stranieri»;

sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, la parola: “ammesse” e' sostituita dalla seguente: “ammessi”, le parole: “inoccupate, disoccupate, nonche' occupate” sono sostituite dalle seguenti: “inoccupati, disoccupati ovvero occupati”

e la parola: “inserite” e' sostituita dalla seguente: “inseriti”»;

al comma 2, le parole: «in qualsiasi ambito territoriale dello Stato» sono sostituite dalle seguenti: «in ogni ambito territoriale dello Stato, o anche tramite posta elettronica certificata (PEC)».

All'articolo 4: al comma 1:

al primo periodo, dopo le parole: «vi abbia interesse» sono inserite le seguenti: «, compresa la medesima impresa,»;

al secondo periodo, le parole: «L'esito» sono sostituite dalle seguenti: «La risultanza»;

al comma 2: all'alinea, primo periodo, le parole: «sentiti INPS e INAIL»

sono sostituite dalle seguenti: «sentiti l'INPS, l'INAIL e la Commissione nazionale paritetica per le Casse edili» e le parole: «della presente disposizione» sono sostituite dalle seguenti: «del presente decreto»; alla lettera a), dopo le parole: «delle relative denunce retributive» e' inserito il seguente segno d'interpunzione: «,»; alla lettera b), le parole: «negli archivi» sono sostituite dalle seguenti: «presso gli archivi» e dopo le parole: «e riconoscimento reciproco,» sono inserite le seguenti: «ed e'

eseguita»; al comma 3, le parole: «servizi e forniture,» sono sostituite

dalle seguenti: «servizi e forniture»; al comma 4, la parola: «annualmente» e' soppressa; al comma 5, le parole: «“in quanto compatibile”» sono

sostituite dalle seguenti: «“, in quanto compatibile,”»; dopo il comma 5 e' inserito il seguente:

«5-bis. Ai fini della verifica degli effetti delle disposizioni di cui al presente articolo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, presenta una relazione alle Camere»;

alla rubrica, dopo la parola: «documento» e' inserita la seguente: «unico».

All'articolo 5: al comma 1, le parole: «la individuazione dei datori di lavoro

beneficiari» sono sostituite dalle seguenti: «la concessione del beneficio» e le parole: «n. 448 e all'articolo» sono sostituite dalle seguenti: «n. 448, come rideterminato dall'articolo»;

dopo il comma 1 sono aggiunti i seguenti: «1-bis. All'articolo 6, comma 4, del decreto-legge 10 ottobre

1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al secondo periodo, le parole da: “e' del 25 per cento” fino alla fine del periodo sono sostituite dalle seguenti: “e' del 35 per cento.”;

b) il terzo periodo e' soppresso. 1-ter. Al fine di favorire la diffusione delle buone pratiche e il monitoraggio costante delle risorse impiegate, i contratti di solidarieta' sottoscritti ai sensi della normativa vigente sono depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936».

Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368

“Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES”

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 235 del 9 ottobre 2001

con le modifiche apportate dalla: Legge 6 agosto 2008 , n. 133

“Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria” pubblicata sul S.O. n. 196 alla *Gazzetta Ufficiale* n. 195 del 21 agosto 2008

Legge 24 dicembre 2007, n. 247 (protocollo del Welfare) **“Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale”**

pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 301 del 29 dicembre 2007

Legge 23 dicembre 2005, n. 266

“ Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2006) “ pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 302 del 29 dicembre 2005 - Supplemento ordinario n. 211

Sentenza n. 214/2009 della Corte Costituzionale

Che dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 4-bis introdotto dall'art. 21, comma 1-bis, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;

Decreto-Legge 13 maggio 2011, n. 70

“Prime disposizioni urgenti per l'economia” Convertito, con modificazioni, dalla L. 12 luglio 2011, n. 106

Legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012) Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato

Legge 4 aprile 2012, n. 35

“Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo” conversione, con modificazioni, del Decreto-Legge 9 febbraio 2012, n. 5 entrata in vigore del provvedimento: 10/02/2012

Legge 28 giugno 2012 n. 92 (Riforma del Mercato del Lavoro) **“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”**

Legge 7 agosto 2012 n. 134 (c.d. Decreto Sviluppo) **“Misure urgenti per la crescita del Paese”** conversione, con modificazioni, del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83

Decreto Legge 28 giugno 2013, n.

76

Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti

Legge 6 agosto 2013, n. 97

Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2013

Decreto Legge 20 marzo 2014, n.

34 Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalla CES, dall'UNICE e dal CEEP;

Vista la legge 29 dicembre 2000, n. 422, ed, in particolare, l'articolo 1, commi 1 e 3, e l'allegato B;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 giugno 2001;

Acquisiti i pareri delle permanen-

ti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 9 agosto 2001;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro degli affari esteri e con il Ministro della giustizia;

Emana il seguente decreto legislativo:**Premessa**

a) i contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della presente legge continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui al comma 4-bis dell'articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dal presente articolo;

b) il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore della presente legge si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis, decorsi quindici mesi dalla medesima data.

Art. 1.

Apposizione del termine

~~Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.~~

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro. (Legge n. 92/2012)

1. E' 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. (Decreto Legge n. 34/2014)

~~1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, 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.~~

~~I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la~~

~~missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva. (Legge n. 92/2012) (abrogato dal DL n. 76/2013)~~

~~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. (DL n. 76/2013).~~

(Decreto Legge n. 34/2014)

~~2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1 le ragioni di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non operatività del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. (Legge n. 92/2012)~~

2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. (Decreto Legge n. 34/2014)

3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

Art. 2.

Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto

di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche quando l'assunzione sia effettuata da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste per un pe-

riodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15 per cento dell'organico aziendale, riferito al 1° gennaio dell'anno cui le assunzioni si riferiscono. Le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente comma.

Art. 3.

Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo

8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine; d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

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. (Decreto Legge n. 34/2014)

2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, non può essere oggetto di proroga. **(abrogato dal DL n. 76/2013)**

~~Art. 4-bis Disposizione transitoria concernente l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine~~

~~1. Con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore di lavoro è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e suc-~~

~~cessive modificazioni.~~

Art. 5.

Scadenza del termine e sanzioni

Successione dei contratti

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro e' tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Se il rapporto di lavoro, **istaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis**, continua oltre il **ventesimo trentesimo** giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, **nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis**, ovvero oltre il trentesimo cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. **(DL n. 76/2013)**

2-bis. Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine

~~inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. (Legge n. 92/2012) (abrogato dal DL n. 76/2013)~~

~~3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tec-~~

~~nologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste. **I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.** (Legge n. 92/2012) **(Legge n. 134/2012)** (abrogato dal DL n.76/2013)~~

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di

scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma, nonché di cui al comma 4, non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché' in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. (DL n.76/2013)

4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale qualora per effetto di successione di con-

tratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2; ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma l-bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappre-

sentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato. (Legge n. 92/2012)

4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

4-quater. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza **fatte salve diverse disposizioni di con-**

tratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

4-quinquies. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 6.

Principio di non discriminazione

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o

la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 7.

Formazione

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 8.

Criteri di computo

~~1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.~~

1. I limiti prescritti dal primo e dal secondo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, per il computo dei dipendenti si basano sul numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro. (Legge n. 97/2013)

Art. 9.

Informazioni

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono

modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

Art. 10.

Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni; b) i contratti di formazione e lavoro; c) i rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

c-bis) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, che ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, non costituiscono rapporti di impiego con l'Amministrazione. (introdotto dalla Legge 183/2011) c ter) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 6 e 8, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della

legge 23 luglio 1991, n. 223. (DL n. 76/2013)

2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi e' ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. ~~Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al centro per l'impiego entro cinque giorni.~~ La comunicazione dell'assunzione deve essere effettuata al centro per l'impiego entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro. (introdotto dalla Legge 4 aprile 2012, n. 35) Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo.

4. In deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-bis, è consentita la stipulazione di con-

tratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.

4-bis. Stante quanto stabilito dalle disposizioni di cui all'articolo 40, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, all'articolo 4, comma 14-bis, della legge 3 maggio 1999, n. 124, e all'articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono altresì esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, considerata la necessità di garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed anche determinato. In ogni caso non si applica l'articolo 5, comma 4-bis, del presente decreto. (D.L. n. 70/2011)

5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

6. ~~Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ed all'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.~~ (abrogato dal DL n. 76/2013)

7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1 **stipulato ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 1-bis**, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici; b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del

Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;

c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; d) con lavoratori di età superiore a 55 anni. (DL n. 76/2013)

8. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.

9. ~~E' affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente piu' rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica,~~

~~esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56. I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.~~

~~10. In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.~~

Art. 11.

Abrogazioni e disciplina transitoria

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incom-

patibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo.

2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.

4. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.

Art. 12.

Sanzioni

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro è punito con

la sanzione amministrativa da L. 50.000 (pari a 25,82 euro) a L. 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da L. 300.000 (pari a 154,94 euro) a L. 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2011, n. 167 Testo unico dell'apprendistato.

a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247

con le modifiche apportate:

Legge 28 giugno 2012 n. 92 (Riforma del Mercato del Lavoro) Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita

Decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34 Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87 e 117 della Costituzione;

Vista la legge 24 dicembre 2007, n. 247, ed in particolare l'articolo 1, comma 30, lettera c), come sostituito dall'articolo 46, comma 1, lettera b), della legge 4 novembre 2010, n. 183, nonché i commi 33 e 90;

Vista la legge 19 gennaio 1955, n. 25; Visti gli articoli 8, comma 4 e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223; Visto l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n.

196; Visto il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

Visto l'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, nonché l'articolo 14 del citato decreto legislativo 124 del 2004;

Visto il decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

Viste le preliminari deliberazioni del Consiglio dei Ministri, adottate nelle riunioni del 5 maggio e del 19 maggio 2011;

Acquisita l'intesa della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano nella seduta del 7 luglio 2011;

Acquisita l'intesa con le parti sociali in data 11 luglio 2011;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 luglio 2011; Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

Emana il seguente decreto legislativo:

Art.1 Definizione

1. L'apprendistato e' un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

2. Il contratto di apprendistato e' definito secondo le seguenti tipologie: a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Art. 2 Disciplina generale

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 comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

~~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; (Decreto Legge n. 34/2014)~~

a) forma scritta del contratto e del patto di prova; (Decreto Legge n. 34/2014)

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) possibilita' 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) possibilita' 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, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;

f) possibilita' 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 nonche' 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) 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;~~
(Decreto Legge n. 34/2014)

l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un 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 applica-

zione 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 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 1º gennaio 2013]

3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La disposizione di cui al presente comma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

3. Il numero complessivo di ap-

prendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443. (Legge n. 92/2012)

~~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. Quando 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. (Legge n. 92/2012) (Decreto Legge n. 34/2014)~~

~~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. (Legge n. 92/2012) (Decreto Legge n. 34/2014)~~

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

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 rap-

presentative 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 piu' rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalita' di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

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 e' riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavo-

ro effettivamente prestate nonche' delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo. (Decreto Legge n. 34/2014)

Art. 4 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del con-

tratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque ~~per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento~~ **per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.** (Legge n. 92/2012)

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. (Decreto Legge n. 34/2014)

4. Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica

di maestro artigiano o di mestiere.
5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Art. 5 Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione e' rimessa alle Regioni, per i soli profili che attingono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, le universita', gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

3. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca e' rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 6 Standard professionali, standard formativi e certificazione delle competenze

1. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le province autonome definisce, nel rispetto delle competenze delle Regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione.

2. Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale. La re-

gistrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita e' di competenza del datore di lavoro.

3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali e' istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della universita' e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza Stato-regioni.

dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalita' definite dalle Regioni e Provincie Autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e registrate sul libretto formativo del cittadino sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e nel rispetto delle intese raggiunte tra Governo, Regioni e parti sociali nell'accordo del 17 febbraio 2010. Nelle more della definizione del repertorio delle professioni di cui al comma 3, si fa riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

4. Le competenze acquisite

Art. 7 Disposizioni finali

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 3, 4 e 5, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per ogni violazione delle dispo-

sizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione del lavoro territorialmente competente.

3. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale e'

possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità'. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, ((*lettera m*)), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

5. Ai fini del presente decreto legislativo per enti bilaterali si intendono esclusivamente quelli definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

6. Ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, con l'entrata in vigore del presente decreto sono abrogati la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

7. Per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decre-

to non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

8. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 4 e 5 del presente decreto, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

9. In attesa della riforma degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato. I benefici contributivi in

materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

10. I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale. vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'arti-

colo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione del lavoro territorialmente competente.

3. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità. Per essi

trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, ((**lettera m**)), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

5. Ai fini del presente decreto legislativo per enti bilaterali si intendono esclusivamente quelli definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

6. Ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, con l'entrata in vigore del presente decreto sono abrogati la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

7. Per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in

via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

8. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 4 e 5 del presente decreto, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

9. In attesa della riforma degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per

un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

10. I datori di lavoro che hanno sedi in piu' Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove e' ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 nel servizio informatico dove e' ubicata la sede legale.

11. Restano in ogni caso ferme le competenze delle Regioni a Statuto speciale e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

MORRI CORNELLI E ASSOCIATI

STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO

Piazza Eleonora Duse, 2 • 20122 Milano - Italia

Tel. +39 02 7607971 • Fax +39 02 760797206

info@mcalex.it • www. mcalex.it



SEDE DI MILANO

Via Salasco, 40 • 20136 - Milano

Tel. +39 02.855010.1 • Fax: +39 02.855010.36

SEDE DI ROMA

Via del Corso ,101 • 00186 - Roma

Tel. +39 06.3209029.1 • Fax: +39 06.3209029.2

info@gesam.eu • www.gesam.eu