



Istituto De Gasperi - Bologna



DOCUMENTAZIONE

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.

(GU n.66 del 20-3-2014) Vigente al: 21-3-2014

**DISEGNO DI LEGGE PER LA CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO-
LEGGE MARZO 2014, N. , RECANTE DISPOSIZIONI URGENTI
PER FAVORIRE IL RILANCIO DELL'OCCUPAZIONE E PER LA
SEMPLIFICAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI A CARICO DELLE IMPRESE.**

RELAZIONE

Il presente decreto-legge, che si compone di due capi e cinque articoli, contiene disposizioni urgenti volte a favorire il rilancio dell'occupazione e la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese. In questa prospettiva, vengono proposti interventi di semplificazione per specifiche tipologie contrattuali di lavoro (il contratto a termine e quello di apprendistato), per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo, nazionale e internazionale. Sono inoltre introdotte disposizioni per aggiornare le procedure finalizzate all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, per realizzare la "smaterializzazione" del documento unico di regolarità contributiva (DURC), nonché per individuare ulteriori criteri per il riconoscimento della riduzione contributiva per i datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà che prevedono la riduzione dell'orario di lavoro e per incrementare le risorse finanziarie destinate alla medesima finalità.

Il capo I reca disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine e di apprendistato.

In particolare, **l'articolo 1** contiene disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine, con l'obiettivo di facilitare il ricorso a tale tipologia contrattuale. In primo luogo, si prevede che il numero complessivo dei rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo presente nella stessa azienda, ad eccezione delle imprese che occupano fino a cinque dipendenti, per le quali è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Il decreto fa comunque salvo quanto disposto dall'art. 10, comma 7, del d.lgs. n. 368/2001, che da un lato lascia alla contrattazione collettiva la possibilità di modificare tale limite quantitativo e, dall'altro, tiene conto delle esigenze connesse alle sostituzioni e alla stagionalità.

Inoltre viene elevata da 12 a 36 mesi la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato, per il quale non è richiesto il requisito della cd. "causalità", consentendo in tal modo al datore di lavoro di poter instaurare sempre rapporti di lavoro a tempo determinato senza causale, anche nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato, nel limite di durata massima di trentasei mesi. Viene così superata la precedente disciplina che limitava tale possibilità solo al primo rapporto di lavoro a tempo determinato.

Si stabilisce poi la possibilità di prorogare fino ad un massimo di otto volte il contratto a tempo determinato entro il limite dei tre anni, sempre che ci si riferisca alla stessa attività lavorativa. Da ultimo si prevede che l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.

L'articolo 2 contiene disposizioni in materia di contratto di apprendistato al fine di semplificarne in parte la disciplina. In particolare viene previsto il ricorso alla forma scritta per il solo contratto e patto di prova (e non anche per il relativo piano formativo individuale, come previsto dall'attuale disciplina). Inoltre si provvede alla eliminazione delle attuali previsioni secondo cui l'assunzione di nuovi apprendisti è necessariamente condizionata alla conferma in servizio di precedenti apprendisti al termine del percorso formativo.

Lo stesso articolo 2 prevede che la retribuzione dell'apprendista, per il contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (per l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione), debba fare riferimento, per intero, alle ore di lavoro effettivamente prestate e al 35% del relativo monte ore complessivo di formazione, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva.

Infine, viene eliminato l'obbligo per il datore di lavoro di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica, sostituendo pertanto l'obbligo in capo al datore di lavoro con un elemento di discrezionalità.

Il capo II reca misure di semplificazione in materia di servizi per il lavoro e di verifica della regolarità contributiva.

In particolare, con la disposizione di cui all'**articolo 3**, si intende garantire la "parità di trattamento" di cui al regolamento CE n. 883/2004 delle persone in cerca di occupazione in uno degli Stati membri dell'Unione, indipendentemente dal loro luogo di residenza. In secondo luogo, si provvede ad eliminare il "domicilio" quale requisito per usufruire delle azioni di politica attiva da parte dei servizi competenti. Entrambe le citate disposizioni concorrono a rendere immediatamente operativa la Garanzia Giovani, la quale, per usufruire dei relativi percorsi, stabilisce che siano individuati, come requisiti fondamentali, la "residenza" e la "contendibilità" del soggetto, consentendo quindi al giovane in cerca di occupazione di rivolgersi ad un servizio per l'impiego indipendentemente dall'ambito territoriale di residenza.

Con l'**articolo 4**, si introduce un significativo intervento di semplificazione riguardante la cd. "smaterializzazione" del DURC, attraverso il superamento dell'attuale sistema che impone ripetuti adempimenti burocratici alle imprese. Tale misura prevede il rinvio ad un decreto ministeriale da emanarsi entro sessanta giorni, per la individuazione delle specifiche tecniche necessarie a dare pieno e regolare avvio alla procedura. E' infine previsto che all'attuazione delle prescritte deleghe, le amministrazioni provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Infine, l'**articolo 5** introduce la possibilità di stabilire, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari delle misure previste in caso di ricorso al contratto di solidarietà. Inoltre, in considerazione dell'attuale crisi occupazionale, il medesimo articolo provvede ad incrementare le risorse finanziarie destinate a tale finalità a decorrere dall'anno 2014.

Capo I

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine e di apprendistato

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 77 e 87 della Costituzione;

Ritenuta la straordinaria necessita' ed urgenza di emanare disposizioni volte a semplificare alcune tipologie contrattuali di lavoro, al fine di generare nuova occupazione, in particolare giovanile;

Ritenuta la straordinaria necessita' ed urgenza di semplificare le modalita' attraverso cui viene favorito l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro;

Ritenuta altresì la straordinaria necessita' ed urgenza di semplificare e razionalizzare gli adempimenti a carico delle imprese in relazione alla verifica della regolarita' contributiva;

Ritenuta, in fine, la straordinaria necessita' ed urgenza di individuare ulteriori criteri per il riconoscimento della riduzione contributiva per i datori di lavoro che stipulano contratti di solidarieta' che prevedono la riduzione dell'orario di lavoro, nonche' di incrementare le risorse finanziarie destinate alla medesima finalita';

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 12 marzo 2014;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

Emana il seguente decreto-legge:

Art. 1

Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine

1. Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1:

1) al comma 1: le parole da «a fronte» a «di lavoro.» sono sostituite dalle seguenti: «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 puo' eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti e' sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.»;

2) il comma 1-bis e' abrogato;

3) il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 e' priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente, da atto scritto.»;

b) all'articolo 4, comma 1, secondo periodo, le parole da: «la proroga» fino a: «si riferisca» sono sostituite dalle seguenti: «le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano».

2. All'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i primi due periodi sono soppressi e al terzo periodo dopo le parole: «della somministrazione» sono inserite le seguenti: «di lavoro».

Ecco il testo dell'intero art. 1 del Decreto legislativo 6 settembre 2001, n.368 come modificato dal presente Decreto (barrato il testo soppresso):

Art. 1
Apposizione del termine

“Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

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 e' sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. .

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

~~a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;~~

~~b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.~~

~~2. L'apposizione del termine e' priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate 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.~~

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

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 e' tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

Ecco il testo dell'intero art. 4 del Decreto legislativo 6 settembre 2001, n.368 come modificato dal presente Decreto (barrato il testo soppresso):

Art. 4.
Disciplina della proroga

1. Il termine del contratto a tempo determinato puo' essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi ~~la proroga e' 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 attivita' lavorativa per la quale il contratto e' stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potra' essere superiore ai tre anni.

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.

Ecco il testo dell'intero art. 20 del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276 come modificato dal presente Decreto (barrato il testo soppresso):

Titolo III - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO

Capo I - Somministrazione di lavoro

Art. 20. - Condizioni di liceità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

2. Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non sono in missione presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato é ammessa:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
- i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da

associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.

~~4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. È fatta salva la previsione di cui al comma 1 bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.~~ La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- 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 somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla 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. Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì 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 stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- c) 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 modifiche.

5-bis. Qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di lavoratori assunti dal somministratore ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non operano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo. Ai contratti di lavoro stipulati con lavoratori in mobilità ai sensi del presente comma si applica il citato articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991.

5-ter. Le disposizioni di cui al comma 4 non operano qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo:

- a) di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;
- b) di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi.

Resta comunque fermo quanto previsto dei commi 4 e 5 dell'articolo 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;

- c) di lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008.

Con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, si provvede all'individuazione dei lavoratori di cui alle lettere a), b) ed e) del n. 18) dell'articolo 2 del suddetto regolamento (CE) n. 800/2008.

5-quater. Le disposizioni di cui al primo periodo del comma 4 non operano nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Art. 2

Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato

1. Al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2:

- 1) al comma 1, la lettera a) è sostituita dalla seguente: «a) forma scritta del contratto e del patto di prova»;»;
- 2) al comma 1, la lettera i) è abrogata;
- 3) i commi 3-bis e 3-ter sono abrogati;

b) all'articolo 3 e' aggiunto, in fine, il seguente comma:

«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 lavoro effettivamente prestate nonche' delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.»;

c) all'articolo 4, al comma 3, le parole: «, e' integrata,» sono sostituite dalle seguenti: «, puo' essere integrata,».

2. All'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92, il comma 19 e' abrogato.

Ecco il testo dell'intero art. 2 del Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 come modificato dal presente Decreto (barrato il testo soppresso):

Art. 2
(Disciplina generale)

1. La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero 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 seguenti principi:

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

a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5 (1);

b) divieto di retribuzione a cottimo;

c) possibilità 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 è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio;

d) presenza di un tutore o referente aziendale;

e) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'art. 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le regioni;

f) possibilità 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 nonché 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'art. 2, comma 1, lett. 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;~~

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'art. 2118 del codice civile; 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 .

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 è 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(5).

3. Il numero complessivo di apprendisti 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(3).

~~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 (6) degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti progressi. 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 alla data di costituzione del rapporto).~~

~~3-ter. Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.~~

Ecco il testo dell'intero art. 3 del Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 come modificato dal presente Decreto:

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

2-bis. Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, 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 due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui al presente decreto legislativo.

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 lavoro effettivamente prestate nonche' delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

Ecco il testo dell'intero art. 4 del Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 come modificato dal presente Decreto (barrato il testo soppresso):

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 contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.
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 cento* Testo aggiornato con modifiche apportate dal Decreto Legge n. 76/2013, convertito dalla Legge n. 99/2013.venti 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.

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.

Ecco il testo del comma 19 dell'art. 1 della Legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma Fornero) abrogato dal presente Decreto (testo barrato)

Art.1

Disposizioni generali, tipologie contrattuali
e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore

~~19. Per un periodo di trentasei mesi decorrente dalla data di entrata in vigore della presente legge, la percentuale di cui al primo periodo del comma 3 bis dell'articolo 2 del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n.167, introdotto dal comma 16, lettera d), del presente articolo, è fissata nella misura del 30%.~~

Capo II

**Misure in materia di servizi per il lavoro, di verifica della regolarità contributiva
e di contratti di solidarietà'**

Art. 3

Elenco anagrafico dei lavoratori

1. All'articolo 4, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442, le parole: «Le persone» sono sostituite dalle seguenti: «I cittadini italiani, comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia».

2. All'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, le parole: «nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del medesimo», sono sostituite con le seguenti: «in qualsiasi ambito territoriale dello Stato».

Ecco il testo dell'intero art. 4 del Decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442 (barrato il testo soppresso):

Capo II

Servizi alle persone in cerca di lavoro

Art. 4.

Elenco anagrafico

1. ~~Le persone~~ I cittadini italiani, comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia aventi l'età stabilita dalla legge per essere ammesse al lavoro e che, essendo in cerca di lavoro perché inoccupate, disoccupate, nonché occupate in cerca di altro lavoro, intendono avvalersi dei servizi competenti, vengono inserite in un elenco anagrafico indipendentemente dal luogo della propria residenza. L'elenco anagrafico contiene i dati anagrafici completi del lavoratore nonché i dati relativi alla residenza, all'eventuale domicilio, alla composizione del nucleo familiare, ai titoli di studio posseduti, all'eventuale appartenenza a categorie protette e allo stato occupazionale. L'inserimento nell'elenco anagrafico produce esclusivamente

gli effetti previsti dal presente regolamento.

2. L'elenco anagrafico e' integrato ed aggiornato sulla base delle informazioni fornite dal lavoratore e, d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie provenienti dai datori di lavoro, dalle societa' di fornitura di lavoro temporaneo e dai soggetti autorizzati all'attivita' di mediazione tra domanda e offerta di lavoro.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da adottarsi, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, sono definiti:

a) il contenuto e le modalita' di trattamento dei dati dell'elenco anagrafico essenziali al fine della conduzione coordinata ed integrata del sistema informativo lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 2, lettera d), e dall'articolo 11 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, con la contestuale individuazione dei titolari e dei responsabili del trattamento;

b) le modalita' di codifica di base delle professioni;

c) la classificazione dei lavoratori inseriti nell'elenco anagrafico a scopo statistico secondo criteri omogenei con quelli definiti in sede comunitaria ed internazionale.

4. L'elenco anagrafico dei lavoratori e' gestito con l'impiego di tecnologie informatiche ed e' organizzato con modalita' che assicurino omogeneita' a livello nazionale e consentano aggregazioni e disaggregazioni, anche di genere, funzionali al S.I.L.

5. I lavoratori nazionali e comunitari inseriti nell'elenco anagrafico mantengono l'iscrizione per tutta la durata della vita lavorativa, salvo cancellazione a domanda.

6. I lavoratori stranieri in possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato inseriti nell'elenco anagrafico che perdono il posto di lavoro, anche per dimissioni, mantengono l'inserimento in tale elenco per il periodo di validita' residua del permesso di soggiorno e, comunque, per un periodo non superiore ad un anno.

Ecco il testo dell' art.2, comma 1, del Decreto legislativo 21 aprile 2000 n. 181 come modificato dal presente Decreto (barrato il testo soppresso):

Art. 2.

Stato di disoccupazione.

1. La condizione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), dev'essere comprovata dalla presentazione dell'interessato presso il servizio competente ~~nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del medesimo~~ in qualsiasi ambito territoriale dello Stato, accompagnata da una dichiarazione, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, che attesti l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa.

Art. 4

Semplificazioni in materia di documento di regolarita' contributiva

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, chiunque vi abbia interesse verifica con modalita' esclusivamente telematiche ed in tempo reale la regolarita' contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e, per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia, nei confronti delle Casse edili. L'esito dell'interrogazione ha validita' di 120 giorni dalla data di acquisizione e sostituisce ad ogni effetto il Documento Unico di Regolarita' Contributiva (DURC), ovunque previsto, fatta eccezione per le ipotesi di esclusione individuate dal decreto di cui al comma 2.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e, per i profili di competenza, con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, sentiti INPS e INAIL, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica nonché le ipotesi di esclusione di cui al comma 1. Il decreto di cui al presente comma è ispirato ai seguenti criteri:

a) la verifica della regolarità in tempo reale riguarda i pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive e comprende anche le posizioni dei lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto che operano nell'impresa;

b) la verifica avviene tramite un'unica interrogazione negli archivi dell'INPS, dell'INAIL e delle Casse edili che, anche in cooperazione applicativa, operano in integrazione e riconoscimento reciproco, indicando esclusivamente il codice fiscale del soggetto da verificare;

c) nelle ipotesi di godimento di benefici normativi e contributivi sono individuate le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da considerare ostative alla regolarità, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

3. L'interrogazione eseguita ai sensi del comma 1, assolve all'obbligo di verificare la sussistenza del requisito di ordine generale di cui all'articolo 38, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici, istituita presso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, dall'articolo 62-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, sono inoltre abrogate tutte le disposizioni di legge incompatibili con i contenuti del presente articolo.

4. Il decreto di cui al comma 2 può essere aggiornato annualmente sulla base delle modifiche normative o della evoluzione dei sistemi telematici di verifica della regolarità contributiva.

5. All'articolo 31, comma 8-bis, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, le parole: «in quanto compatibile» sono soppresse.

6. All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, le amministrazioni provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Ecco il testo del comma 8-bis, art.31, del Decreto legge 21 giugno 2013, n.69, come modificato dal presente Decreto (barrato il testo soppresso):

8-bis. Alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici di qualunque genere, compresi quelli di cui all'articolo 1, comma 553, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, da parte di amministrazioni pubbliche per le quali è prevista l'acquisizione del documento unico di regolarità contributiva (DURC), si applica, ~~in quanto compatibile,~~ il comma 3 del presente articolo. (Ndc, 3. Nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, nelle ipotesi previste dai commi 4 e 5 del presente articolo, in caso di ottenimento da parte dei soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b), del regolamento di cui al D.P.R. 5 ottobre 2010, n.207, del documento unico di regolarità contributiva (DURC) che segnali un'inadempienza contributiva relativa a uno o più soggetti impiegati nell'esecuzione del contratto, i medesimi soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b), del d.P.R. n. 207 del 2010 trattengono dal certificato di pagamento l'importo corrispondente all'inadempienza. Il pagamento di quanto dovuto per le inadempienze accertate mediante il DURC è disposto dai soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b), del d.P.R. n. 207 del 2010 direttamente agli enti previdenziali e assicurativi, compresa, nei lavori, la cassa edile.).

Art. 5 Contratti di solidarietà'

1. All'articolo 6 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, dopo il comma 4 e' inserito il seguente: «4-bis. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari della riduzione contributiva di cui al comma 4, entro i limiti delle risorse disponibili. Il limite di spesa di cui all'articolo 3, comma 8, della legge 23 dicembre 1998, n. 448 e all'articolo 1, comma 524, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, a decorrere dall'anno 2014, e' pari ad euro 15 milioni annui.».

Successione del comma 4-bis al comma 4 dell'art.6 del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n.608.

Art. 6.

Norme in materia di integrazione salariale, contratti di solidarieta'
e incentivazione ai contratti di lavoro a tempo parziale.

4. I datori di lavoro che stipulino il contratto di solidarieta', ad eccezione di quelli di cui all'articolo 5, commi 5, 7 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, hanno diritto, nei limiti delle disponibilita' preordinate nel Fondo per l'occupazione, di cui all'articolo 1, comma 4, e per un periodo non superiore ai 24 mesi, ad una riduzione dell'ammontare della contribuzione previdenziale ed assistenziale ad essi dovuta per i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20 per cento. La misura della riduzione e' del 25 per cento ed e' elevata al 30 per cento per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2052/88 del Consiglio del 24 giugno 1988. Nel caso in cui l'accordo disponga una riduzione dell'orario superiore al 30 per cento, la predetta misura e' elevata, rispettivamente, al 35 ed al 40 per cento.

4-bis. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari della riduzione contributiva di cui al comma 4, entro i limiti delle risorse disponibili. Il limite di spesa di cui all'articolo 3, comma 8, della legge 23 dicembre 1998, n. 448 e all'articolo 1, comma 524, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, a decorrere dall'anno 2014, e' pari ad euro 15 milioni annui.

Art. 6

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sara' presentato alle Camere per la conversione in legge. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sara' inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi' 20 marzo 2014

NAPOLITANO

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri
Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali
Visto, il Guardasigilli: Orlando