

**Circolare n. 11\_2014 del 26.03.2014**

Ai gentili Clienti  
Loro sedi

**OGGETTO: Jobs Act: novità sul lavoro**

Gentile Cliente,

con la stesura del presente documento informativo intendiamo metterla a conoscenza delle novità introdotte dal cosiddetto Jobs Act, D.L. 34/2014 "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione, e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese".

**Introduzione**

Il D.L. 34/2014 pubblicato in G.U. il 20 marzo 2014 ed entrato in vigore il 21 marzo si articola principalmente in 2 parti:

1. semplificazione del ricorso ai contratti a termine e/o apprendistato;
2. "smaterializzazione" del Durc, informatizzando la richiesta e il rilascio;

**Contratti a termine**

Tra le novità da segnalare in merito al contratto a termine, è l'eliminazione della c.d. "causale" (che giustifica l'instaurazione del rapporto di lavoro), indipendentemente se si tratta di primo contratto, nel limite di durata massima di 36 mesi (3 anni). Dunque, con l'entrata in vigore del D.L. n. 34/2014, viene superata la precedente disciplina della riforma Fornero (L. n. 92/2012), quindi, **dal 21 marzo 2014, il datore di lavoro può "sempre" instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato senza causale, nel limite di durata di 36 mesi (3 anni)**.

<b>Fino al 20 marzo 2014</b>	<b>Dal 21 marzo 2014</b>
<p>La causale non andava indicata esclusivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ per il primo contratto a termine senza possibilità di proroga;</li><li>➤ per una durata massima di 12 mesi.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Viene eliminato il vincolo del primo contratto;</li><li>➤ resta solo la durata del contratto che viene estesa fino a 36 mesi (3 anni).</li></ul>

Inoltre un'altra novità riguarda la disciplina della proroga. La proroga altro non è che un accordo tra datore di lavoro e lavoratore che ha la funzione di allungare il termine finale già fissato al contratto di lavoro a tempo determinato.

<b>Fino al 20 marzo 2014</b>	<b>Dal 21 marzo 2014</b>
<p><i>In base all'attuale disciplina il termine del contratto, con il consenso del lavoratore, può essere prorogato <u>solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni.</u></i></p> <p><i>In questi casi la proroga è ammessa <b>una sola volta</b>, a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato.</i></p>	<p><i>Ora, invece, la proroga di un contratto di lavoro a termine in corso di svolgimento è <b>sempre ammessa</b>, <u>fino a un massimo di 8 volte nei 36 mesi.</u></i></p> <p><i>Unica condizione da rispettare è che le proroghe si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato inizialmente stipulato.</i></p>

### **LIMITI DI ASSUNZIONE**

D.L. n. 34/2014 introduce un limite di assunzione del 20% di contratti a termine che ciascun datore di lavoro può stipulare rispetto al proprio organico complessivo. Tale tetto vale sia come limite massimo che minimo.

Per quanto concerne le realtà imprenditoriali più piccole, il Ministero del Lavoro conferma per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti la possibilità di poter comunque stipulare un contratto a termine. In realtà, ciò conferma che le assunzioni a termine vengono vincolate numericamente; infatti:

- le aziende con organico fino a 5 dipendenti, potranno avere un solo rapporto a termine;
- quelli da 6 a 12 dipendenti, due dipendenti a termine;
- mentre quelli con organico maggiore, il 20%.

### **Contratto di apprendistato**

In via preliminare si precisa che, il D.L. n. 34/2014 prevede misure di semplificazione che ricadono sui vincoli di "forma" del contratto. Attualmente, la norma prevede che la disciplina del contratto di apprendistato sia rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro qualificati, sempreché siano rispettati alcuni principi fondamentali, tra cui figura la forma scritta obbligatoria del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale (PFI).

A tal proposito, **viene eliminato l'obbligo della forma scritta per la redazione del piano formativo individuale (PFI)**; obbligo che rimane ora solo per il contratto e per il patto di prova.

### **ELIMINAZIONE DELLA STABILIZZAZIONE**

**Ad essere modificate sono anche le condizioni previste per l'assunzione, attraverso l'eliminazione dell'obbligo di stabilizzazione dei contratti già scaduti al momento della nuova assunzione.** In particolare, la soppressione delle condizioni riguarda sia quelle di natura legale introdotte nel T.U. (D.Lgs. n. 167/2011 della L. n. 92/2012), che quelle la cui regolamentazione era affidata ai contratti collettivi.

<b>Fino al 20 marzo 2014</b>	<b>Dal 21 marzo 2014</b>
<i>I datori di lavoro con più di 9 lavoratori che intendono assumere un nuovo apprendista, devono confermare almeno il 30% di stabilizzazione in servizio nell'ultimo triennio, esclusi i periodi di prova, dimissioni o licenziamenti per giusta causa.</i>	<i>Viene eliminato l'obbligo della stabilizzazione in servizio degli apprendisti, facilitando l'instaurazione dei rapporti di lavoro.</i>

### **ORE DI FORMAZIONE**

Un'altra delle novità contenute nel D.L. in commento, in materia di apprendistato, è il ridimensionamento dello stipendio dell'apprendista durante la partecipazione ai corsi di formazione professionale. Infatti, l'impresa che assume un apprendista per la qualifica e il diploma professionale beneficia di un forte "sconto": dovrà corrispondere il 100% delle ore di lavoro svolto e il 35% del monte ore complessivo di formazione, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva.

### **OFFERTA FORMATIVA PUBBLICA**

Si rende totalmente facoltativa l'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali (stabilite in massimo 120 ore triennali).

### **Documento di Regolarità Contributiva**

Viene definitivamente superato l'attuale sistema che impone alle imprese ripetuti adempimenti burocratici per ottenere il Durc. **Non sarà più l'interessato a fare formale richiesta del DURC ed attendere, circa 30 giorni, il rilascio del relativo documento cartaceo.** Chiunque vi abbia interesse potrà "interrogare", con modalità telematica ed in "tempo reale", la regolarità contributiva nei confronti di INPS, INAIL e, per le imprese tenute ad applicare i contratti nel settore dell'edilizia, nei confronti delle casse edili.

Il certificato, inoltre, sarà costituito dall'esito dell'interrogazione, ed avrà **la durata di 120 giorni**. Un decreto ministeriale – da emanare entro 60 giorni – conterrà i requisiti di regolarità per dare il via alla nuova procedura.

***Distinti saluti***

*Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenervi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.....*