

circolare
17 MARZO 2014



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

Milano, 17 marzo 2014

Oggetto

Le recenti modifiche alla disciplina del Rapporto a tempo determinato e all'apprendistato

In data 12 marzo 2014 il Consiglio dei Ministri ha approvato un Decreto Legge – ancora in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale – volto a semplificare la materia dei contratti a tempo determinato e del contratto di apprendistato. Tali disposizioni sono da considerarsi comunque da subito efficaci e per un periodo di massimo di 60 giorni in attesa di detta pubblicazione.

Il testo in esame (così detto JOBS ACT) è una sorta di definizione di intenti che dovrà essere formalmente puntualizzata in sede di pubblicazione sulla gazzetta ufficiale.

Tra le novità previste dal Decreto legge *in materia di contratto a termine* si segnala:

- l'allungamento della durata del primo rapporto di lavoro a tempo determinato così detto “acausale” dagli attuali 12 mesi a 36 mesi. Tale particolare fattispecie di contratto a termine costituisce un'eccezione rispetto alla normativa generale (DLgs 368/01) che invece prevede la puntuale indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali requisiti essenziali per l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro subordinato;
- l'introduzione di un limite massimo pari al 20% di contratti a termine che ciascun datore di lavoro può stipulare rispetto al proprio organico complessivo; è fatto salvo comunque, da un lato, la possibilità alla contrattazione collettiva di modificare tale limite quantitativo e dall'altro, di tenere conto delle esigenze connesse alle sostituzioni e alla stagionalità.

Il Ministro del Lavoro è intervenuto con proprio “comunicato stampa” a definire alcune questioni sollevate dalla lettura del Decreto Legge chiarendo che:

- nel periodo di durata massima di 36 mesi sarà possibile prorogare il contratto “acausale” fino ad otto volte, a condizione che le proroghe si riferiscano alla medesima attività lavorativa per la quale il contratto è stato inizialmente stipulato;
- nel caso di proroghe del contratto a termine “acausale” non sarà più necessario rispettare l'intervallo di tempo che deve intercorrere tra la successione di un contratto a termine e l'altro (10 o 20 giorni rispettivamente se il contratto dura fino a sei mesi o oltre)
- le aziende con organico inferiore a 5 dipendenti potranno prescindere dalla percentuale massima del 20% e potranno in ogni caso fruire della possibilità di “assumere a termine”.

Bene chiarire che lo “stop and go” di 10 e 20 giorni rimarrà in vigore per le causali “tradizionali” di contratto a termine.

Per il *contratto di apprendistato* il Decreto Legge ha previsto che

- non costituirà requisito formale essenziale la redazione e consegna all'apprendista del piano formativo individuale;

- ai fini della validità del contratto viene abolito il requisito della precedente conferma in servizio nei decorsi 24 mesi degli apprendisti al termine del percorso formativo;
- il datore di lavoro non sarà più tenuto ad intergere la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica, che diventa quindi elemento discrezionale

Per le imprese ci saranno inoltre costi più contenuti in quanto la retribuzione dell'apprendista, per la parte riferita alle ore di formazione, potrà essere pari al 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento.

Restando a disposizione per qualsiasi eventuale chiarimento, ci è gradita l'occasione per porgere i migliori saluti.

Daniela Ghislandi
Dottore Commercialista
Revisore contabile

