

circolare
21 MARZO 2014



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

Milano, 21 marzo 2014

Oggetto

Publicato il Decreto Legge con le disposizioni urgenti del Jobs Act

Il Decreto Legge n. 34/2014 pubblicato in Gazzetta ufficiale ridefinisce le regole del contratto a tempo determinato e introduce significative novità in materia di apprendistato.

Il Decreto ha vigenza dalla data odierna.

In sede di pubblicazione si confermano le seguenti disposizioni

Il contratto a termine:

- può essere stipulato senza l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;
- può avere una durata non superiore a trentasei mesi (comprensiva di eventuali proroghe, concluso 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). L'apposizione del termine è priva di effetti se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto;
- può essere prorogato fino ad un massimo di otto volte, a condizione che le proroghe si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato originariamente stipulato a tempo determinato;
- fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro, 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.

Per il contratto di apprendistato:

- è richiesta la forma scritta solo per il contratto e il patto di prova (e non più anche per il piano formativo individuale);
- l'assunzione di nuovi apprendisti può avvenire liberamente senza la necessità di confermare in servizio i precedenti apprendisti al termine del percorso formativo;
- al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo (fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale);
- il datore di lavoro non sarà più tenuto ad integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica, che diventa quindi elemento discrezionale.

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

Daniela Ghislandi
Dottore Commercialista
Revisore contabile

