



**Studio di Consulenza del Lavoro
Pini & Associati**
Associazione Professionale



Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione

Carlo Alberto Pini
Albo C.d.L. di Firenze n. 589
Delega n. FI00113FL

Dott. Leonardo Pacini
Albo C.d.L. di Firenze n. 1066
Delega n. FI00141FL

Rag. Michela Rizzo
Albo C.d.L. di Firenze n. 1059
Delega n. FI00132FL

Borgo San Lorenzo, 24.03.2014

ATTENZIONE IMPORTANTE

All'Azienda in indirizzo.

Oggetto: Decreto Legge 34/2014 – JOBS ACT.

A seguito della Pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del Decreto Legge 34/2014, l'esecutivo ha apportato importanti modifiche alla disciplina del contratto a termine e dell'apprendistato.

Contratto a Termine

1. La nuova disposizione interviene sull'art.1 del D.Lgs 368/2001 **abolendo le ragioni giustificatrici del contratto (che in passato hanno dato adito a criticità e contenziosi), ed introducendo, a partire dal 21/03/2014 il contratto "acausale", non più quindi limitato al primo contratto a termine, la cui durata comprensiva di proroga era di 12 mesi. Il nuovo art.1 afferma quindi che il contratto a tempo determinato può essere stipulato per iscritto per un massimo di 36 mesi, compresi di eventuali proroghe, per qualsiasi tipo di mansione: l'acausalità è pertanto estesa anche al contratto di somministrazione (agenzie interinali);**
2. Con il nuovo art.4 comma 1 del D.Lgs 368/2001 viene affermato che per la proroga del contratto (la quale si può manifestare soltanto allorché la durata iniziale è inferiore ai 36 mesi) occorre il consenso del lavoratore. Non necessitando più le "condizioni oggettive" di proroga, **ciascun contratto a termine potrà essere prorogato per un massimo di 8 volte nel limite di 36 mesi;**
3. Il nuovo art.1 afferma che l'assunzione di personale a tempo determinato non può superare, ferme restando le previsioni dell'art.10, comma7, il limite del 20% dell'organico complessivo, mentre le imprese dimensionate fino a 5 dipendenti possono stipulare solo un contratto a tempo determinato. Sono esclusi dal computo numerico gli apprendisti, gli assunti con contratto di inserimento, i lavoratori somministrati inviati dalle Agenzie di Lavoro, i lavoratori assunti dopo essere stati addetti a lavori socialmente utili o di pubblica utilità. L'esecutivo fa salvi gli eventuali limiti posti dalla contrattazione nazionale che possono essere maggiori o minori rispetto alla percentuale del 20%.



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957
E-mail: info@studiopini.it

Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 (ISO 9001:2008)
per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex.
Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di
Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro,
Ricerca e Selezione del Personale



Studio di Consulenza del Lavoro
Pini & Associati
Associazione Professionale



Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione

Carlo Alberto Pini
Albo C.d.L. di Firenze n. 589
Delega n. FI00113FL

Dott. Leonardo Pacini
Albo C.d.L. di Firenze n. 1066
Delega n. FI00141FL

Rag. Michela Rizzo
Albo C.d.L. di Firenze n. 1059
Delega n. FI00132FL

Lo stesso comma 7 fa salvi dal limite numerico suddetto i contratti a termine nella fase di avvio di nuove attività secondo le previsioni dei CCNL, i contratti legati alla stagionalità ed alle ragioni sostitutive, quelli per gli “over 55” e per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.

Apprendistato

il Governo, cancellando la lettera i) del comma 1, ed i commi 3-bis e 3-ter dell’art. 2 del D.L.vo n. 167/2011, nonché l’art. 1, comma 19 della legge n. 92/2012, ha eliminato sia le percentuali di stabilizzazione relative ai rapporti di apprendistato cessati nei 24 mesi antecedenti fissate dalla legge (50% per i datori di lavoro dimensionati sopra i nove dipendenti che scendeva al 30% nei primi tre anni di applicazione della legge n. 92/2012) o dai contratti collettivi, in applicazione della lettera i) del comma 1, dell’art. 2, per i datori di lavoro con un organico inferiore. La disposizione innovativa non ha toccato il rapporto in percentuale tra qualificati e specializzati da una parte e apprendisti, che presso i piccoli datori di lavoro resta al 100%, per salire a quelli dimensionati dalle dieci unità in su ad un rapporto di 3 a 2.

Durc

L’art. 4 del D.L. n. 34 parla della “dematerializzazione” del DURC (Documento unico di regolarità contributiva), con semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese, cosa che dovrebbe portare, a regime, ad una verifica della regolarità contributiva relativa ad INPS, INAIL e Cassa Edile (per le imprese del settore), in via telematica, attraverso l’apertura e la correlazione tra le varie banche dati. Il tutto è, al momento, rimandato, ad un decreto “concertato” tra Lavoro ed Economia che vede coinvolti, nel procedimento, INPS ed INAIL, da emanare entro i sessanta giorni successivi alla entrata in vigore del Decreto – Legge. Tale provvedimento dovrà indicare i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica. La validità del DURC resta fissata in 120 giorni.

Restando a disposizione per ogni chiarimento, porgiamo con l’occasione distinti saluti.

Studio Pini & Associati



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.8459957
E-mail: info@studiopini.it

Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481
Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 (ISO 9001:2008)
per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex.
Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di
Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro,
Ricerca e Selezione del Personale