

# STUDIO MENGUCCI

## ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE

Consulenza Legale, Commerciale, Tributaria e del Lavoro

00193 Roma - Via Marianna Dionigi, 43  
Tel. (+39) 06 3217562 - (+39) 06 3213599 - Fax (+39) 06 3203653  
Codice Fiscale e Partita Iva 05858551004  
00053 Civitavecchia (RM) - SS1 Via Aurelia, Km 67+580 (Porto Turistico Riva di Traiano)  
Tel. e Fax (+39) 0766 730841 e-mail [info@studiomengucci.it](mailto:info@studiomengucci.it) [www.studiomengucci.it](http://www.studiomengucci.it)

Associazione di Commercialisti, Consulenti del Lavoro, Avvocati e Tributaristi ex L. 4/2013

**Giancarlo Mengucci**

*Consulente Tributario  
Revisore Contabile*

**Filippo Mengucci**

*Avvocato  
Dottore Ragioniere Commercialista  
Consulente del Lavoro  
Revisore Contabile*

**Francesco Mengucci**

*Dottore Commercialista  
Consulente del Lavoro  
Revisore Contabile*

Roma , 19/05/2014

Alla Gentile Clientela  
nostra assistita  
Settore Lavoro  
loro indirizzi

*informativa per la clientela*  
Prot. N.091/L/2014

### **OGGETTO: Il Jobs act è legge**

Gentile Cliente,

con la presente intendiamo informarLa che, il tormentato iter del decreto lavoro n. 34/2014 (meglio conosciuto come "**Jobs act**") giunge finalmente al termine. Infatti, dopo aver incassato la terza fiducia, il decreto lavoro è stato approvato ieri in via definitiva dall'Aula della Camera che ha dato il via libera definitivo. **Con la sua conversione in legge entra in particolare a regime la riforma del lavoro a termine e la modifica sul contratto di apprendistato.** L'entrata in vigore avverrà il giorno successivo a quello di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Nel dettaglio tutte le novità introdotte.

**Contratti a termine** – Per quest'ultimo istituto è stata concessa la possibilità di omettere la causale (ossia l'indicazione delle ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive che rendono legittima l'apposizione di un termine al rapporto di lavoro), indipendentemente che si tratti di primo contratto, entro un periodo massimo di 36 mesi. In precedenza il termine era di 12 mesi e valeva solo per il primo contratto. Sul fronte delle proroghe, ossia la possibilità di allungare il termine finale già fissato al

contratto di lavoro a tempo determinato, passa da 8 a 5. Importanti modifiche si sono registrate anche sul fronte del limite massimo di assunzione di contratti a termine sul totale degli impiegati, pari al 20%. Da notare che il testo inizialmente prevedeva che tale limite fosse calcolato in riferimento alla generica nozione di "organico complessivo". Una modifica della Camera ha invece parametrato il tetto del 20% al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. 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%.

Sono esonerati dal tetto legale del 20% i contratti di lavoro stipulati dagli enti di ricerca (pubblici e privati) con ricercatori e personale tecnico (chi svolge cioè assistenza tecnica all'attività di ricerca o di coordinamento e direzione della stessa). Le imprese che non rispettano il nuovo tetto di assunzione saranno punite con una sanzione pecuniaria. La multa è del 20% della retribuzione complessiva per il primo superamento nella singola unità produttiva, che aumenta al 50% della retribuzione complessiva per i casi successivi. Coloro che superano il tetto del 20%, inoltre, devono mettersi in regola entro la fine dell'anno; a meno che i contratti collettivi non prevedano tetti più favorevoli. In caso contrario il datore, dal primo gennaio, non può stipulare nuovi contratti a tempo determinato fino a quando non rientri nel tetto del 20%. Inoltre, attraverso una disciplina transitoria (articolo 2-bis) si prevede che (fermi restando comunque i diversi limiti quantitativi stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali) per i datori che alla data di entrata in vigore del decreto legge occupino lavoratori a termine oltre tale soglia, l'obbligo di adeguamento al tetto legale del 20% scatta a decorrere dal 2015, sempre che la contrattazione collettiva (anche aziendale) non fissi un limite percentuale o un termine più favorevoli.

**Donne e precari** – È stata introdotta anche una corsia preferenziale per l'assunzione a tempo indeterminato di donne e precari "richiamata nell'atto scritto" di avvio del rapporto. A beneficiarne è chi ha avuto un inquadramento superiore ai 6 mesi nella stessa azienda, stagionali e mamme, laddove il congedo di maternità sarà computato nel periodo di attività utile a maturare il requisito.

**Apprendistato** – Sul fronte dell'apprendistato si reintroduce la percentuale di stabilizzazione in servizio degli apprendisti previsto dalla Riforma Fornero (L. n. 92/2012). Tale norma, in particolare, imponeva all'impresa la regolarizzazione di una percentuale di apprendisti (50%) per potersene dotare di nuovi (percentuale scesa al 30% fino al 2015). La versione originaria del D.L. n. 34/2014 aveva eliminato tale vincolo; ora però è stata reinserita tale percentuale, ma con un calo della soglia fino al 20% e prevedendo che tale vincolo sia valido esclusivamente per le realtà con più di 50 unità (non di 30 unità come previsto in precedenza). Confermato, poi, l'obbligo del piano formativo scritto nel contratto di apprendistato, anche se in forma semplificata e utilizzando moduli standard.

Con una modifica all'articolo 2 del D.L. Poletti, il Senato – nella stessa formulazione che era uscita dalla Camera – ha previsto che, **oltre alla forma scritta del contratto e del patto di prova, l'accordo debba contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale.** Piano che, sempre nell'ottica della semplificazione, può essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali. Nella versione originaria del decreto legge il piano formativo non doveva essere più scritto. Altra novità introdotta riguarda la formazione di base nell'apprendistato professionalizzante. Si prevede, in particolare, che la formazione pubblica potrà essere svolta, in via sussidiaria, anche dalle imprese e dalle loro associazioni. Ma solo se disponibili e secondo le linee guida adottate dalle regioni a febbraio scorso. **La regione, inoltre, è obbligata entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di apprendistato a comunicare all'impresa le modalità di svolgimento dell'offerta formativa, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste.**

**Contratti di solidarietà** – Nei contratti di solidarietà **i datori di lavoro potranno recuperare il 35% dei contributi previdenziali e assistenziali.** Si modifica, quindi, l'art. 6, c. 4 del D.L. 510/1996 in base al quale la riduzione dei contributi previdenziali e assistenziali a carico dei datori di lavoro varia da un minimo del 25% (a fronte di un taglio dell'orario di almeno il 20%) a un massimo del 40% (orario ridotto oltre il 30% in determinate aree).

**Durc** – Infine, per il Durc la novità più importante coincide con la **possibilità di poter verificare via web** (e in tempo reale) **da parte dell'impresa, la regolarità contributiva nei confronti di INPS, INAIL e per le aziende che applicano contratti del settore delle costruzioni con le casse edili.** L'interrogazione avrà validità di 120 giorni, sostituendo di fatto il Durc.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi chiarimento, porgiamo

Distinti saluti

Studio Mengucci