

CONTRATTI A TERMINE E APPRENDISTATO

Prospetto comparativo

Decreto Legge del 20.03.2014 n° 34 convertito con legge 16 maggio 2014, n. 78 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale 19 maggio 2014, n. 114

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (C.D. LAVORO A TERMINE) E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO		
	PRIMA	OGGI
DURATA MASSIMA	12 MESI	36 MESI
CONDIZIONI	<p>“CAUSALONE” l’obbligo per il datore di lavoro di indicare il motivo specifico per cui il dipendente è stato inquadrato con un contratto a tempo determinato e non con un rapporto stabile.</p> <p>Secondo le disposizioni della Riforma Fornero (approvata nel 2012 dal governo Monti) il “causalone” non era necessario soltanto nei primi 12 mesi dall’assunzione e diventava invece obbligatorio dal secondo anno in poi.</p>	È stato ELIMINATO il cd. “CAUSALONE”
	<p>non esisteva un TETTO QUANTITATIVO in ordine al numero di dipendenti aziendali assunti con contratto a termine, in ragione del fatto che tale opzione dovesse rappresentare un’eccezione.</p>	<p>A fronte dell’eliminazione della causale è stato introdotto un TETTO QUANTITATIVO</p> <p>- l’utilizzo di queste forme di inquadramento non può superare il 20% dell’organico di un’azienda.</p> <p>Sanzioni: Il superamento del limite comporta una sanzione amministrativa pari al 20% e al 50% della retribuzione per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro, se il numero di lavoratori assunti in violazione del limite sia, rispettivamente, inferiore o superiore a uno.</p> <p>ECCEZIONI:</p> <ul style="list-style-type: none">- Il limite del 20% non trova applicazione nel settore della ricerca, limitatamente ai contratti a tempo determinato che abbiano ad oggetto esclusivo lo svolgimento di attività di ricerca scientifica, i quali possono avere durata pari al progetto di ricerca al quale si riferiscono.- Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato (è escluso qualsiasi limite)

RINNOVO - PROROGA	<ul style="list-style-type: none"> - Il contratto a termine poteva essere prorogato, col consenso del lavoratore, solo nel caso in cui la durata originaria fosse inferiore a tre anni. 	<ul style="list-style-type: none"> - elimina il vincolo relativo alla durata del primo contratto per poter procedere alla proroga
	<ul style="list-style-type: none"> - per 1 sola volta. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'assunzione a tempo determinato, una volta giunta a scadenza, può essere rinnovata per 5 volte consecutivamente
	<ul style="list-style-type: none"> - Esisteva (art. 5 del D. Lgs. 368/01) una rigida disciplina degli intervalli di tempo che dovevano intercorrere tra diversi rapporto di lavoro a termine, a pena di commutazione <i>ex lege</i> dell'ultimo contratto in contratto di lavoro a tempo indeterminato 	<ul style="list-style-type: none"> - “Consecutivamente” → elimina la necessità dell'interruzione lavorativa tra diversi contratti a termine i quali, quindi, potranno essere stipulati senza soluzione di continuità tra loro.
	<ul style="list-style-type: none"> - La durata complessiva del rapporto a termine non può comunque superare i 3 anni. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - è sempre necessaria la sussistenza di “ragioni oggettive” per la proroga, la quale comunque deve riguardare le medesime attività del primo contratto a termine 	

Periodo cuscinetto fino a dicembre 2014, per le aziende che attualmente superano il tetto del 20%:

se non si metteranno in regola, nel 2015 non potranno stipulare nuovi contratti a tempo indeterminato.
Previste deroghe, sia sul vincolo del 20% sia sul tetto di 36 mesi, per i ricercatori di enti pubblici e privati.

APPRENDISTATO		
	PRIMA	OGGI
DESTINATARI	destinato ai giovani con meno di 29 anni	
FORMA	La riforma Fornero prevedeva l'obbligo per il datore di lavoro di redigere in forma scritta , oltre al contratto stesso, anche l'intero piano di formazione professionale previsto per l'apprendista.	Resta in vigore l'obbligo della forma scritta del contratto di assunzione, del patto di prova e del piano formativo individuale (PFI) che può essere redatto anche in forma sintetica all'interno del contratto di apprendistato , quindi contestualmente all'assunzione. Il PFI può essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali
OBBLIGO DI FORMAZIONE PUBBLICA	Obbligo per l'azienda di integrare la formazione professionale erogata all'interno dell'impresa con quella fornita da enti pubblici , in particolare dalle Regioni.	Obbligo della Regione di comunicare al datore di lavoro le modalità di svolgimento dell' offerta formativa pubblica , anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto. E è eliminato l'obbligo di formazione pubblica soltanto in un caso: quando la Regione, che cura i programmi di training professionale, non dà una risposta nell'arco di 45 giorni alle richieste di collaborazione dell'azienda.
RETRIBUZIONE		Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, si devono prendere in considerazione, per la retribuzione dell'apprendista, anche le ore di lavoro dedicate alle attività di formazione, in misura almeno del 35% del relativo monte ore complessivo , che potranno essere pagate con un compenso inferiore rispetto a quanto stabilito dal contratto nazionale per gli altri dipendenti inquadrati con lo stesso livello.
ASSUNZIONI DI NUOVI APPRENDISTI	l'assunzione di nuovi apprendisti era SUBORDINATA al rispetto dell'obbligo di stabilizzazione, cioè condizionata alla conferma in servizio, al termine del periodo formativo, di altri apprendisti reclutati in precedenza.	Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti

		dipendenti dallo stesso datore di lavoro.
OBBLIGO STABILIZZAZIONE (assunzione con contratto a tempo indeterminato a conclusione del periodo di apprendistato)	Obbligo di stabilizzazione del 30% degli apprendisti nelle aziende con più di 10 dipendenti.	Obbligo di stabilizzazione dei 20% degli apprendisti nelle aziende che occupano almeno 50 dipendenti altrimenti non possono assumere nuovi apprendisti. Quindi negli altri casi (meno di 50 dipendenti) il datore di lavoro, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge, può comunque assumere un ulteriore apprendista, anche se non ha confermato a tempo indeterminato il 20% dei contratti nell'ultimo triennio. <u>ESCLUSIONI:</u> Sono esclusi dal computo del triennio (che a regime è da considerare "mobile"), i rapporti di lavoro in apprendistato cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni e per giusta causa.
		introdotta in via sperimentale l'alternanza scuola lavoro per studenti degli ultimi due anni delle superiori.

IN GENERALE

Parità di trattamento UE nella ricerca del lavoro.

Con la Riforma inoltre viene eliminato il requisito del domicilio e resa operativa la Garanzia per i giovani (*Youth Guarantee*) che, per usufruire dei relativi percorsi, stabilisce che vengano individuati i requisiti della “residenza” e della “contendibilità” del soggetto, al fine di consentire che i giovani alla ricerca di occupazione possano rivolgersi ad un servizio per l’impiego indipendentemente dall’ambito territoriale di residenza.

Documento unico di regolarità contributiva (DURC)

Semplificazione dell’attuale sistema di adempimenti richiesti alle imprese per la sua acquisizione. In particolare, si prevede che la verifica della regolarità contributiva nei confronti dell’INPS, dell’INAIL (e, per le imprese operanti nel settore dell’edilizia, delle Casse edili), avvenga, da parte di chiunque vi abbia interesse, in tempo reale e con modalità esclusivamente telematiche, attraverso un’interrogazione negli archivi dei citati enti che ha una validità di 120 giorni a decorrere dalla data di acquisizione. La puntuale definizione della nuova disciplina della materia è rimessa a un decreto interministeriale, da emanare entro 60 giorni dall’entrata in vigore del decreto-legge.