



I contratti di assunzione dopo l'approvazione definitiva della legge
16 maggio 2014, n. 78 in Gazzetta Ufficiale 19 maggio 2014, n. 114.

CONTRATTI A TERMINE / TEMPO DETERMINATO

Questa tipologia contrattuale, oggi molto diffusa, è regolata elevando la possibilità del periodo di durata del rapporto di lavoro acceso con contratto a termine da 12 a 36 mesi (è compresa la possibilità di effettuare 5 rinnovi nell'arco di 3 anni) e non viene più previsto l'obbligo della causalità (cioè non c'è alcun obbligo per le imprese di indicare la causa dell'assunzione). Adesso le aziende saranno maggiormente libere di assumere con minori rischi, riservandosi la possibilità di trasformare i contratti successivamente al trascorrere del periodo massimo previsto (36 mesi con eventuali rinnovi e pertanto con maggiore flessibilità in rapporto alle esigenze organizzative o di mercato). Il limite delle assunzioni possibili nelle imprese a tale titolo è il 20% della forza lavoro presente (a partire dall'1.1.2014). Entro il 2014 le aziende dovranno mettersi in regola con la nuova norma nel caso che attualmente occupino personale con contratto a tempo determinato in misura superiore al 20%. Se un'azienda supera il tetto previsto di 1 risorsa/contratto non c'è l'obbligo automatico dell'assunzione a tempo indeterminato del ricorrente ma è prevista l'irrogazione all'impresa di una sanzione pari al 20% della retribuzione dovuta per ogni mese o frazione di esso superiore a 15 giorni. Qualora l'azienda superi il tetto previsto con più di 1 risorsa/contratto l'azienda subisce una sanzione pari al 50% della retribuzione dovuta ad ogni lavoratore a termine mantenuto in eccesso. La norma prevede alcune deroghe al limite del 20% per determinati settori (es. ricerca...). **L'auspicio è che – nell'interesse stesso dell'impresa - il personale formato dopo 36 mesi di lavoro sia poi definitivamente assunto per non disperdere la professionalità acquisita, abbattendo l'attuale riduzione del numero di occupati nel paese.**

CONTRATTI DI APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato è la tipologia dell'ingresso al lavoro più conveniente per le imprese che hanno bisogno di forza lavoro, soprattutto dei giovani. Dopo il *job act* l'obbligo di stabilizzare i rapporti di lavoro accesi a tale titolo, riguarda solo le imprese che possiedono oltre 50 dipendenti, nel limite del 20% del numero degli apprendisti impiegati. La retribuzione dell'apprendista, fermo restando l'autonomia contrattuale collettiva, dovrà tenere conto delle ore di formazione, almeno per il 35% del monte ore complessivo formativo previsto per l'apprendista od assunzione per la qualifica e per il diploma professionale. **L'offerta formativa** aziendale dovrà essere integrata con l'offerta formativa pubblica, quella delle Regioni, salvo che le stesse non comunichino entro 45 giorni dall'avvenuta assunzione le modalità per usufruirne. Nei Contratti di Apprendistato il piano formativo individuale che deve accompagnare l'assunzione dell'apprendista potrà essere definito sinteticamente anche secondo moduli.

Contratti di Solidarietà. Le agevolazioni previste per tale causalità fissano a 15 milioni di euro il limite di spesa del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione dall'inizio di questo anno.

Il Documento Unico di Regolarità Contributiva. L'obbligo di tale registrazione (DURC) a carico delle imprese viene smaterializzato e le verifiche saranno possibili solo con modalità telematiche.