

Le novità del jobs act per gli Studi Professionali

In data 7 maggio 2014, il Governo ha ottenuto in Senato la fiducia sul maxiemendamento (contenente tutti gli emendamenti approvati) relativamente al testo del D.L. n. 34/2014 (c.d. Jobs Act), che ora dovrà tornare alla Camera e, salvo clamorose sorprese, sarà convertito in legge entro il 19 maggio 2014. Il dispositivo nel passaggio tra le due Camere è stato soggetto a profonde modifiche, che di seguito sono illustrate:

- **Contratto a termine:** viene confermata la durata dei contratti a termine *acausal* a 36 mesi (invece dei 12 mesi precedenti), ma le proroghe scendono da 8 a 5. Considerata la **generalizzazione dell'acausalità**, è prevista, inoltre, la cancellazione del mantenimento dell'onere della prova circa la causale che giustifica la prosecuzione del rapporto. Tuttavia il legislatore introduce un tetto all'utilizzo dei detti contratti a termine. Questo tetto viene fissato nel 20%, riferita «al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione». **Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è comunque concesso stipulare un contratto a termine.** La violazione di tale obbligo (è questa la modifica più importante e allo stesso tempo contestata da talune frange del Parlamento) non comporta più l'assunzione automatica con contratto a tempo indeterminato, bensì i datori di lavoro dovranno invece pagare una multa pari al 20% della retribuzione (per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro) se la violazione coinvolge un solo lavoratore (ossia il 21esimo). La sanzione aumenta fino al 50% della retribuzione se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore ad uno (22esimo, 23esimo e così via). Le aziende che ad oggi superano il tetto del 20% dei contratti a termine avranno tempo fino al 31 dicembre 2014 per mettersi in regola, a meno che il contratto collettivo applicabile sia più favorevole per quanto riguarda il tetto percentuale e i termini di adeguamento. Tuttavia, il Senato ha previsto che dal detto obbligo debbano essere esonerati gli enti di ricerca scientifica pubblici e privati: la durata e il ricorso dei contratti a termine per ricercatori e personale tecnico possono essere definiti in base al compimento del progetto scientifico, quindi derogando il tetto del 20% e dei 36 mesi.
- **Contratto a tutele crescenti:** Nel primo comma dell'articolo 1 viene fatto esplicito riferimento all'introduzione in via sperimentale del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente nell'ambito dell'altro pilastro del "Jobs Act", il disegno di legge delega su contratti e ammortizzatori.
- **Diritto di precedenza per lavoratrici madri** il periodo di maternità (astensione obbligatoria) concorrere a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il

diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è inoltre riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine. In ogni caso il datore di lavoro è tenuto a informare la lavoratrice del diritto di precedenza mediante comunicazione scritta .

- **Apprendistato e piano formativo:** ripristinato l'obbligo del piano formativo scritto (originariamente soppresso), che dovrà comunque essere redatto in forma sintetica e all'interno del contratto di apprendistato. Il PFI potrà essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali. Analogamente, scompare la possibilità di redigere il PFI entro 30 giorni dall'assunzione. Ne discende che per i nuovi contratti di apprendistato il Piano Formativo dovrà essere elaborato contestualmente all'assunzione.
- **Apprendistato e stabilizzazione:** l'obbligo di stabilizzare il 20% degli apprendisti presenti in azienda prima di assumerne di nuovi è stato limitato alle realtà con più di 50 addetti (originariamente era di 30).
- **Apprendistato e formazione pubblica :** torna la formazione pubblica. Tuttavia il testo precisa che la Regione ha 45 giorni di tempo per comunicare all'azienda le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, dovrà indicare le sedi e il calendario, e potrà, inoltre, avvalersi delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.
- **Apprendistato per i minori:** Confermata la modifica al D.L. Carrozza che ha dato l'avvio a un programma sperimentale 2014-2016 di apprendistato per studenti di quarta e quinta superiore. In buona sostanza, anche i minori avranno la possibilità di accedere ai percorsi di apprendistato in alternanza scuola-lavoro, se utili ad acquisire un diploma.
- **Contratti di solidarietà:** Mediante un decreto interministeriale (Lavoro-Economia) saranno definiti i criteri per l'individuazione dei datori di lavoro beneficiari delle agevolazioni, già previste dalla legislazione vigente, per i contratti di solidarietà, entro i limiti delle risorse disponibili. Allo stesso tempo, viene innalzato il limite di spesa relativo alle risorse da destinare ai contratti di solidarietà, pari attualmente a 5,16 milioni di euro, portandolo a 15 milioni di euro a decorrere dal 2014. Sempre per i contratti di solidarietà, vengono unificati al 35% gli sconti contributivi in tutte le regioni (rispetto all'attuale 25% che per le aree svantaggiate sale al 30%).