

Ge.S.A. s.r.l.
Via Appia Nuova n. 677
00179 – ROMA

Roma, 21/05/2014

Circolare n. 04/2014

A tutte le aziende

- loro sede -

OGGETTO: decreto lavoro Legge 78/2014.

Con la presente comunichiamo che è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 78/2014 (di conversione del DL 34/2014), e che è in vigore dal 20/05/2014.

Si riporta una sintesi delle principali novità introdotte:

Contratti a termine (Tempo Determinato)

- 1) potranno essere stipulati senza motivazione, per un massimo di 36 mesi (la regola della mancata motivazione vige anche per i rapporti in somministrazione).
- 2) durante il rapporto a TD sono previste fino ad un massimo di 5 proroghe entro il limite dei 36 mesi indipendentemente dal numero dei rinnovi ed a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
- 3) obbligo per il datore di lavoro di comunicare al lavoratore la possibilità di usufruire del diritto di precedenza, di tale diritto può avvalersi il lavoratore con un contratto a TD di oltre sei mesi nella stessa azienda.
- 4) Le lavoratrici che durante il rapporto a TD usufruiscono del congedo obbligatorio di maternità si vedranno "accreditare" questo periodo per il raggiungimento del periodo minimo per il diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato e a TD dei successivi 12 mesi.
- 5) sarà possibile assumere a TD un numero massimo di lavoratori che non ecceda il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per le aziende fino a 5 dipendenti sarà possibile assumere n. 1 solo lavoratore a TD (detto limite non riguarda i contratti in somministrazione). Per i datori di lavoro che alla data di entrata in vigore del decreto-legge occupano già lavoratori a termine oltre la soglia del 20%, l'obbligo di adeguamento al tetto scatta a partire dal 2015 (sempre che la contrattazione collettiva e/o aziendale non fissi un limite percentuale o un termine più favorevoli).

Contratto di apprendistato

- 1) Ricorso alla forma scritta del contratto e del patto di prova (semplificazione del Piano Formativo Individuale anche sulla base di quanto stabilito dai CCNL)
- 2) la retribuzione dell'apprendista, per la parte riferita alle ore di formazione, viene quantificata nel 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento;
- 3) la Regione dovrà comunicare le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica al datore di lavoro entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto;
- 4) l'obbligo di stabilizzazione viene limitato ai datori di lavoro con almeno 50 lavoratori dipendenti: "esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti e' 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 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro".

DURC

- 1) il DURC verrà sostituito da un'interrogazione informatizzata che l'appaltante, o chi effettua il controllo, dovrà chiedere in via telematica direttamente agli enti (INAIL INPS e Casse Edili). L'esito dell'interrogazione sostituisce il DURC e resta valida per 120 giorni.
- 2) al fine della regolarità contributiva l'impresa per essere in regola deve aver versato i contributi fino a 2 mesi prima del momento in cui viene richiesta la regolarità.

In riferimento al DURC si attende un decreto attuativo del Ministero del Lavoro necessario per far diventare operativo il nuovo sistema informatizzato.

Cordiali saluti

Aldo Miggiano