

# Contratti a termine e apprendistato, cosa cambia nel jobs act

**Autore:** Redazione

**In:** Diritto civile e commerciale

Lilla Laperuta

Dal 20 maggio è in vigore la L. 78/2014 (di conv. del D.L. 34/2014) recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese. Di seguito vengono illustrate schematicamente le principali novità.

## **Acausalità.** Il

contratto a termine (c.t.) può ora stipularsi senza necessità di addurre le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, fra datore di lavoro e lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato

**Durata del c.t.** Viene confermata la durata dei contratti a termine acausali a 36 mesi (invece dei 12 mesi precedenti), mentre le proroghe possibili scendono da 8 a 5.

## **Tetto del 20%.**

Non potrà essere superato il limite del 20% nell'utilizzo dei detti contratti a termine. La percentuale va riferita «al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione» Il riferimento nel calcolo della percentuale, dunque, non è più all'organico complessivo ma ai contratti a tempo indeterminato. La possibilità di stipulare un contratto a termine è inoltre anche prevista

per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti.

**Regime sanzionatorio.** La violazione del suddetto

obbligo non comporta più l'assunzione automatica con contratto a tempo indeterminato, bensì il pagamento da parte dei

datori di lavoro di

una multa pari al 20% della retribuzione (per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 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.

**Lavoratrici madri.** Alle lavoratrici è 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.**

L'obbligo del piano formativo scritto viene ripristinato. Esso dovrà comunque essere redatto in forma sintetica e all'interno del contratto di apprendistato e, inoltre, 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 piano entro 30 giorni dall'assunzione. Per i nuovi contratti di apprendistato, dunque, il piano scritto dovrà essere elaborato contestualmente all'assunzione.

**Obbligo di 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).

<https://www.diritto.it/contratti-a-termine-e-apprendistato-cosa-cambia-nel-jobs-act/>