Jobs Act, in Gazzetta il Decreto Legge con novità su contratti a termine, apprendistato e semplificazioni sul DURC

Sulla Gazzetta Ufficiale 20 marzo 2014, n. 66 è stato pubblicato il Decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34 cosiddetto **Jobs Act** del Governo Renzi.

Ecco le principali novità.

Contratto a termine
Viene prevista l'elevazione da 12 a 36 mesi della durata massima del primo rapporto di lavoro a tempo determinato per il quale non è richiesto il requisito della cosiddetta causalità.
Le aziende possono stipulare, quindi, contratti a termine per una durata massima di tre anni, senza dover specificare quali sono le motivazioni industriali che fanno preferire il tempo determinato all'indeterminato.
L'unica limitazione è legata al numero dei contratti a tempo determinato che può essere stipulato con massimo il 20% dell'organico complessivo ad eccezione delle imprese che occupano fino a cinque dipendenti, per le quali è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
Viene prevista, inoltre, la possibilità di prorogare anche più volte il contratto a tempo determinato entro il limite dei 3 anni, sempre che sussistano ragioni oggettive e si faccia riferimento alla stessa attività lavorativa.

Contratto di apprendistato
Eliminato il tetto relativo all'assunzione di apprendisti fissato dalla riforma Fornero (secondo cui non era possibile stipulare nuovi contratti di apprendistato senza aver regolarizzato almeno il 30% di quelli precedentemente assunti).
Viene eliminato l'obbligo di formazione per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere (prima erano necessarie 120 ore di formazione, che ora diventano facoltative).
La retribuzione dell'apprendista, per la parte riferita alle ore di formazione, viene quantificata nel 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento.
Viene previsto il ricorso alla forma scritta per il solo contratto e patto di prova (e non, come attualmente previsto, anche per il relativo piano formativo individuale) e l'eliminazione delle attuali previsioni secondo cui l'assunzione di nuovi apprendisti è necessariamente condizionata alla conferma in servizio di precedenti apprendisti al termine del percorso formativo.

Smaterializzazione del DURC
Un ulteriore intervento di semplificazione riguarda la smaterializzazione del DURC, superando l'attuale sistema che impone ripetuti adempimenti burocratici alle imprese.
Sarà possibile richiedere il DURC in maniera telematica ed in tempo reale.