

Tuttolavoro 2014. La platea del convegno del Sole promuove la legge di conversione del Dl 34 pubblicata ieri in Gazzetta

# Parte l'apprendistato «snello»

Per i piani formativi le Regioni hanno 45 giorni di tempo dalle assunzioni

**Mauro Pizzin**  
**Matteo Prioschi**

A regime la versione definitiva del **decreto lavoro**. Con la pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale di ieri e l'entrata in vigore da oggi della legge di conversione (la numero 78/2014), si conclude la prima parte dell'intervento legislativo per favorire l'occupazione e semplificare gli adempimenti a carico delle imprese.

A causalità dei contratti a termine, obbligo di conferma degli apprendisti solo per le aziende con almeno 50 dipendenti, decontribuzione del 35% in caso di applicazione di contratti di solidarietà difensivi assistiti da Cigs con riduzione dell'orario superiore al 20%, smaterializzazione del documento unico di regolarità contributiva sono tra le novità principali introdotte dal decreto, la cui attuazione però non sarà completamente immediata. Le modalità applicative del Durc, per esempio,

vanno definite da un decreto ministeriale, così come i criteri per la riduzione contributiva collegata ai contratti di solidarietà.

Subito in vigore, invece, la possibilità di ricorrere a contratti a tempo determinato senza causale nell'arco di 36 mesi comprensivi di eventuali proroghe, che possono essere al massimo cinque. Una "liberalizzazione" rispetto al precedente regime definito dalla riforma Fornero e dal decreto Giovannini, compensata però dal divieto di avere più del 20% di dipendenti a termine (almeno uno per i datori di lavoro che occupano fino a 5 persone).

Sul fronte dell'apprendistato professionalizzante, invece, le Regioni hanno 45 giorni per indicare al datore di lavoro le modalità di svolgimento della formazione pubblica per gli assunti. Scaduto il termine, l'impresa non avrà alcun obbligo e non dovrà temere sanzioni.

Novità accolte con favore dalla platea di operatori intervenuta ie-

ri alla terza edizione di "Tuttolavoro 2014" organizzata a Milano dal Sole 24 Ore. Secondo Marco Stellato, responsabile dell'amministrazione del personale di Linkem Spa, l'eliminazione della causale e gli interventi in materia di proroghe dei contratti a termine rappresentano un deciso passo in avanti del governo in materia di sburocratizzazione. «Pendente la causale, la compilazione del contratto a termine, principale strumento d'ingresso per tutti i nostri nuovi assunti, era oltreché difficile anche rischiosa specie quando si entrava nello specifico delle mansioni». Semaforo verde anche sulle modifiche nell'apprendistato: «Lo snellimento procedurale è un buon incentivo per ricorrere ad uno strumento che finora abbiamo usato in misura minore rispetto ai contratti a termine», conclude Stellato.

Alla luce delle recenti modifiche l'apprendistato potrebbe diventare più appetibile anche per

una spa della moda come Gianni Versace. «Finora è stato uno strumento che abbiamo utilizzato in pochi casi e solo per certe mansioni - spiega la responsabile dell'amministrazione del personale, Mariella Gigliobianco - perché era avanzato da numerosi adempimenti anche sul piano della formazione. Ora, dopo le modifiche apportate a quello professionalizzante, da noi utilizzato, ritengo che possa aumentare il suo appeal». Commenti positivi anche sulla nuova disciplina delle proroghe, che «ci mettevano in difficoltà».

Meno positiva è l'opinione di Marino Francesco, consulente del lavoro attivo a Milano, per il quale «quello che si sta facendo in materia di lavoro è ancora troppo poco. La vera priorità dovrebbe essere la sburocratizzazione: i 72 giorni dell'anno persi dalle aziende sul fronte degli adempimenti sono inaccettabili. Molto di più andrebbe fatto inoltre in materie di politiche attive del lavoro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Le novità in sintesi

TEMPO DETERMINATO	APPRENDISTATO	SOLIDARIETÀ	DURC
<b>Causale e limiti</b> Il contratto a termine può essere sottoscritto senza indicare la causale per un massimo di 36 mesi, incluse eventuali proroghe che a loro volta non possono essere più di 5, indipendentemente dal numero dei rinnovi. Il numero di contratti a tempo determinato, però, non può superare il 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Chi occupa fino a 5 dipendenti può comunque assumere una persona a tempo determinato	<b>Formazione</b> Il piano formativo individuale può ora essere redatto in forma sintetica, mentre le modalità di attuazione della formazione di base o pubblica relativa all'apprendistato professionalizzante devono essere comunicate dalla Regione entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro. L'obbligo di confermare il 20% dei contratti stipulati nei 36 mesi precedenti per poter effettuare ulteriori assunzioni riguarda le aziende con almeno 50 dipendenti. Per l'apprendistato di primo livello la paga delle ore di formazione è riducibile al 35%	<b>Decontribuzione</b> A fronte di contratti di solidarietà difensiva assistiti da Cigs che prevedono una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20%, il datore di lavoro potrà contare su una riduzione contributiva del 35 per cento. Per finanziare questo intervento ci sono a disposizione 15 milioni di euro a partire da quest'anno. In precedenza la riduzione contributiva oscillava dal 25 al 40% in relazione alla percentuale di riduzione dell'orario e della collocazione geografica dell'impresa. I criteri per l'applicazione dello sgravio saranno individuati da un decreto ministeriale	<b>Meno burocrazia</b> È stato previsto che un decreto ministeriale definirà le modalità di "smaterializzazione" del documento unico di regolarità contributiva. Una volta a regime il nuovo sistema, per verificare la situazione sarà sufficiente effettuare un'interrogazione telematica che avrà validità di 120 giorni dalla data di acquisizione. La regolarità sarà verificata nei confronti di Inps, Inail e, quando dovuto, Casse edili semplicemente interrogando una sola banca dati e indicando il codice fiscale del soggetto da controllare
<b>IL TETTO MASSIMO</b>	<b>TERMINE</b>	<b>SGRAVIO</b>	<b>VALIDITÀ</b>
<b>20%</b>	<b>45 giorni</b>	<b>35%</b>	<b>120 giorni</b>



**Un momento dei lavori.** La platea degli operatori intervenuti alla terza edizione di «Tuttolavoro 2014» organizzato dal Sole 24 Ore

