

# **STUDIO SARTORI Rag. RENATO**

*Consulente del Lavoro  
Revisore Legale*

**Sartori Dott. Christian**  
*Dottore Commercialista  
Revisore Legale*

**Sartori Rag. Andrea**  
*Consulente del Lavoro*

38083 Condino (Tn) – Via Acquaiolo n. 30/A  
Tel. 0465 621561 – Fax 0465 621777  
e-mail: studiosartori@cr-surfing.net

Ai  
Signori Clienti  
Loro Sedi

## Informativa n. 02 del 21.05.2014

- 1) *Legge n. 147 del 27.12.2013 (c.d. "Legge di stabilità 2014");*
- 2) *Gestione Posta Elettronica Certificata (PEC);*

1) È stato convertito in legge il 19 maggio 2014, con profonde modifiche, il Decreto-Legge n. 34 del 20 marzo 2014 (c.d. Jobs Act), contenente le disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese, convertito in legge con profonde modifiche il 19.05.2014, entrato in vigore dal 21.03.2014. I punti di maggior interesse vengono di seguito riepilogati:

### Contratto a termine

viene confermata la durata dei contratti a termine "acausalì" (senza motivo) a 36 mesi (invece dei 12 mesi precedenti), con la possibilità della proroga del contratto a termine fino ad un massimo di 5 (anziché una sola volta).

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 solo contratto a termine.

La violazione di tale obbligo 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 dal detto obbligo debbano essere esonerati gli enti di ricerca scientifica pubblici e privati.

### 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 P.F.I. 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 P.F.I. entro 30 giorni dall'assunzione. Ne discende che per i nuovi contratti di apprendistato il Piano Formativo Individuale dovrà essere elaborato contestualmente all'assunzione.

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).

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.

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.

- 2) Si raccomanda, infine, di **accedere con una certa frequenza** alla Vs. casella di **Posta Elettronica Certificata (PEC)** per il riscontro di eventuali email ricevute, considerato il valore equiparato a raccomandata A/R che esse assumono e che sempre più Enti Pubblici (ad es. Inps, Inail, Provincie, Comuni, ecc.) ne fanno uso.

3)

\* \* \* \* \*

Lo Studio rimane a disposizione per ulteriori chiarimenti e approfondimenti.

*Distinti Saluti.*