

Il 21 Marzo è entrato in vigore il Decreto Legge n. 34, che modifica alcune norme relative ai *Contratti di lavoro a termine* ed all'*Apprendistato*.

CONTRATTI A TERMINE

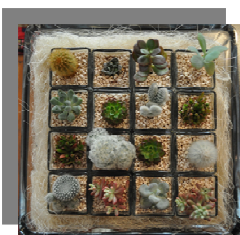
È possibile instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato per una durata fino a 36 mesi senza che ci sia l'obbligo di indicare le motivazioni dell'apposizione del termine (i cosiddetti contratti *acausali*). Viene data la possibilità di prorogare per **otto volte** il medesimo contratto a condizione che non venga superato il limite massimo di 36 mesi e che le proroghe si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato. Viene introdotto un limite: il numero di contratti a tempo determinato "attivi" non può superare il 20% dell'organico complessivo dell'azienda; per le aziende che occupano fino a 5 dipendenti è possibile stipulare 1 contratto a tempo determinato. Viene ribadito che l'apposizione del termine deve risultare da atto scritto. Restano invariate tutte le altre norme vigenti, ivi compreso il rispetto dell'intervallo (10 o 20 giorni) necessario per instaurare, con la stessa persona, contratti diversi stipulati al di fuori delle disposizioni sopra descritte.

APPRENDISTATO

Poche, ma estremamente importanti, le modifiche previste.

- Non è più obbligatorio indicare per iscritto il *Piano Formativo Individuale*.
- Non è più necessario confermare in servizio il 30% dei rapporti di apprendistato in essere prima di poter assumere nuovi apprendisti.
- Non è più previsto l'obbligo di far seguire all'apprendista il corso di formazione di base all'esterno, a condizione che la formazione venga svolta sotto la responsabilità dell'azienda.

Si precisa che il provvedimento è un decreto legge e che pertanto entra in vigore immediatamente ma può subire variazioni in fase di conversione in legge.



Elaborato da Studio Sarica e Associati

www.consulentedellavorotorino.it

Il 20 Maggio 2014 è entrata in vigore la Legge 78 di conversione del Decreto Legge n. 34 sopra riportato, che ha modificato alcune norme relative ai *Contratti di lavoro a termine* ed all'*Apprendistato*.

CONTRATTI A TERMINE

È possibile instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato per una durata fino a 36 mesi senza che ci sia l'obbligo di indicare le motivazioni dell'apposizione del termine (i cosiddetti contratti *acausali*). Viene data la possibilità di prorogare per **cinque volte** il medesimo contratto a condizione che non venga superato il limite massimo di 36 mesi e che le proroghe si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato. Viene introdotto un limite: il numero di contratti a tempo determinato "attivi" non può superare il 20% del personale dipendente a tempo indeterminato al **1° Gennaio dell'anno dell'assunzione** (la contrattazione collettiva può prevedere percentuali diverse); per le aziende che occupano fino a 5 dipendenti è possibile stipulare 1 contratto a tempo determinato.

Non rientrano in questi limiti le assunzioni a tempo determinato effettuate nella fase di avvio di nuove attività, per assunzioni **sostitutive**, per attività nel settore dello spettacolo e quelle effettuate con lavoratori di età superiori ai 55 anni.

La sanzione prevista per il mancato rispetto dei limiti numerici è pari al 20% della retribuzione per il numero di mesi (o frazione di mese superiore ai 15 giorni) di "sforamento" se riguarda 1 dipendente e diventa del 50% se la violazione si riferisce a 2 o più dipendenti.

Viene ribadito che l'apposizione del termine deve risultare da atto scritto. Restano invariate tutte le altre norme vigenti, ivi compreso il rispetto dell'intervallo (10 o 20 giorni) necessario per instaurare, con la stessa persona, contratti diversi stipulati al di fuori delle disposizioni sopra descritte.

La legge obbliga il datore di lavoro a richiamare, nella lettera di assunzione, il diritto di precedenza del dipendente, che abbia una anzianità aziendale di almeno 6 mesi, nel caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori per pari mansioni nei 12



mesi successivi alla cessazione del rapporto. Per le lavoratrici madri questo diritto vale anche per le assunzioni a tempo indeterminato.

APPRENDISTATO

Poche, ma estremamente importanti, le modifiche previste.

- Ritorna ad essere obbligatorio indicare per iscritto, seppur in maniera sintetica, il *Piano Formativo Individuale*.
- Le aziende con più di 50 dipendenti debbono confermare in servizio almeno il 20% dei rapporti di apprendistato in essere prima di poter assumere nuovi apprendisti.
- Ritorna ad essere un obbligo richiedere alle Regioni l'attivazione del corso di formazione di base all'esterno. Le Regioni hanno 45 giorni di tempo per dare una risposta. Scaduto questo termine, la formazione di base verrà svolta a cura del datore di lavoro.



Elaborato da Studio Sarica e Associati

www.consulentedellavorotorino.it