



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 30 2014

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi il seguente argomento:

Jobs Act: convertito in legge il DL 34/2014: analizziamo novità e punti di criticità

È stato convertito in Legge il **D.L. n. 34 del 20 marzo**.

In sintesi cosa prevede?

- **in materia di lavoro a termine:**
 - possibilità di instaurare contratti a termine fino ad un massimo di 36 mesi **senza** indicazione di alcuna **causale**;
 - possibilità di **prorogare** il contratto a termine (nel limite di 36 mesi) **fino ad un massimo di 5 volte**



Le proroghe possono essere fatte solamente se il dipendente viene adibito alla *STESSA ATTIVITA'*. Prestate attenzione a questo aspetto in quanto potrebbe essere oggetto di contestazione. Nel caso abbiate il dubbio che l'attività possa essere considerata diversa è prudente e consigliabile interrompere il rapporto e far decorrere un nuovo contratto a termine (stop and go) trascorsi i termini legali (10 o 20 giorni).

- **fissazione di un tetto legale del 20% all'utilizzo dei contratti a termine al superamento del quale dovrà essere pagata 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 sia superiore ad uno (22esimo, 23esimo e così via).**



in sede di prima applicazione (cioè sino a che il Contratto collettivo è in vigore) si applicano i limiti previsti dal contratto collettivo e, solo in mancanza di limiti contrattuali, si applica il limite legale del 20%. Vi preghiamo di prestare attenzione nel caso appliciate il contratto *Metalmecanico* che non prevedeva alcun limite e quindi ricade immediatamente sotto il limite legale del 20%.

- **in materia di apprendistato:**

- Per i nuovi contratti di apprendistato il Piano Formativo dovrà essere elaborato **contestualmente all'assunzione** e non più entro 30 giorni.
 - Obbligo di stabilizzazione solo per i datori di lavoro che occupano **almeno 50 dipendenti**. Essi potranno procedere ad assumere apprendisti solo se nei 36 mesi precedenti abbiamo confermato almeno il **20%** degli apprendisti;
 - nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (apprendistato che non è mai decollato) devono essere retribuite le ore trascorse in formazione solo nella misura del 35% delle ore stesse.
 - obbligo a carico della Regione di comunicare al datore di lavoro le modalità di svolgimento dell'**offerta formativa pubblica entro 45 giorni** dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro: segnaliamo che il Veneto è tra le Regioni "virtuose".
- in materia di **DURC** è previsto che la **verifica** della regolarità contributiva avvenga, **da chiunque vi abbia interesse**, con modalità esclusivamente telematiche e **in tempo reale**.

03 giugno 2014

I migliori saluti.
Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: negoilconsenso@studio-filippi.it*

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.