

IL NUOVO CONTRATTO A TERMINE E DI APPRENDISTATO DOPO LA CONVERSIONE DEL DECRETO N.34/2014

Il 19 maggio 2014 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 114, la Legge n° 78 del 16 maggio 2014 , che converte il Decreto Legge n° 34-2014 (Jobs Act), apportando con urgenza modifiche di peso, finalizzate a rivedere alcuni tra gli aspetti più delicati e discussi come la disciplina del contratto a termine e di apprendistato.

Analizzando il testo di legge, e confrontandolo con il precedente Decreto, emergono alcune modifiche importanti che impattano in maniera rilevante nel Mercato del Lavoro.

Ferma restando l'eliminazione della necessità di causale per il Contratto a termine di massimo 36 mesi, muta invece il fronte delle proroghe del contratto, dapprima previsto per un massimo di otto proroghe nell'arco di 36 mesi, e ad oggi invece per un massimo di cinque.

Altra sostanziale modifica apportata dalla nuova normativa, prevede che sia possibile assumere a tempo determinato esclusivamente nel limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, e non più sulla base dell'organico totale aziendale.

È importante sottolineare il perdurare dell'incertezza in merito al nuovo regime sanzionatorio. L'introduzione della sanzione pecuniaria, prevista in caso di superamento della percentuale del 20% di contratti a tempo determinato, non esclude automaticamente e/o con chiarezza la possibilità che ai fini civilistici il contratto a termine impugnato possa essere annullato e trasformato in un contratto a tempo indeterminato.

Sul punto si dovrà valutare come la Dottrina e la Giurisprudenza si esprimeranno nel prossimo futuro, restando comunque sempre in attesa anche di una Circolare Ministeriale esplicativa.

Quanto al contratto di Apprendistato il testo di legge chiarisce che:

- Il Piano Formativo era e resta obbligatorio, anche se in forma sintetica
- La retribuzione ridotta dell'apprendista per le ore di Formazione riguarda esclusivamente il contratto di Apprendistato di 1° livello = per la Qualifica e per il Diploma Professionale, e sarà pari al 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento;

CONFAPI PADOVA

Associazione delle Piccole e Medie Industrie della Provincia di Padova

Nulla cambia in merito alla retribuzione dei lavoratori Apprendisti assunti con contratto di Apprendistato Professionalizzante (età 18-29 anni):

- In merito alle modalità di svolgimento dell'offerta Formativa Pubblica, viene chiarito che l'obbligo di erogare formazione professionalizzante è in capo al Datore di Lavoro e deve essere integrato dalla Regione con una offerta formativa pubblica.

Per quanto sopra la Regione dovrà comunicare al Datore di Lavoro e all'Apprendista le modalità di svolgimento della formazione entro 45 giorni dalla data di assunzione:

- Quanto all'obbligo di stabilizzazione, inizialmente soppresso nel testo del Decreto Legge, il nuovo testo normativo reintroduce l'obbligo di stabilizzare un minimo del 20 % dei rapporti di Apprendistato instaurati, limitandolo però ai soli datori di lavoro con almeno 50 lavoratori dipendenti.

L'entrata in vigore della legge n° 78/2014 completa la prima parte del percorso di modifica del Mercato del Lavoro voluta dal Governo Renzi. La finalità di tale provvedimento, esposta dal Ministro Poletti in varie conferenze stampa, è quella di agevolare i datori di lavoro nell'assumere lavoratori con contratti flessibili cercando di ridurre il preoccupante tasso di disoccupazione (in particolare quello giovanile).

A CURA DELL'AREA SINDACALE DI CONFAPI PADOVA