

Apprendistato più agevole per le imprese col Jobs-Act

Quali sono gli effetti sul contratto di apprendistato con la conversione in legge del jobs act?

Il Jobs act convertito in legge, ha inciso significativamente anche sul contratto di apprendistato disciplinato dal Testo Unico dell'apprendistato. Rispetto alla versione originaria, questo istituto ha subito importanti frenate su tutti i profili di liberalizzazione e semplificazione. Infatti, in sede di conversione in legge, viene ripristinato l'obbligo di forma scritta per il PFI (Piano Formativo Individuale), vengono reintrodotti gli obblighi di legge e di CCNL di stabilizzazione, viene riproposta la formazione di base e trasversale pubblica regionale per l'apprendistato professionalizzante, si introducono deroghe per l'apprendistato di primo livello (rispetto alla natura non a termine del rapporto e al minimo retributivo) e di terzo livello di primo livello (rispetto ai limiti anagrafici).

Con la conversione in legge del D.L. n. 34/2014, viene reintrodotta l'obbligo di redigere il PFI per iscritto, anche se in forma semplificata. Ora il PFI deve essere inserito, in forma sintetica, all'interno del contratto di apprendistato, che può essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali. Sono modificate le condizioni previste per l'assunzione degli apprendisti, ossia l'obbligo di stabilizzazione in servizio. La Riforma Fornero aveva imposto alle imprese un obbligo di stabilizzazione in servizio degli apprendisti per

dotarsene di nuovi, pari al 50% (percentuale scesa al 30% fino al 2015). L'obbligo era rivolto ai rapporti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, con eccezione dei rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissione oppure per licenziamento per giusta causa.

La versione originaria del D.L. n. 34/2014 aveva eliminato tale vincolo, ora reinserito con una riduzione della soglia al 20% e prevedendo che tale vincolo sia valido esclusivamente per le realtà con più di 50 unità. Resta la possibilità per i contratti collettivi nazionali di fissare limiti diversi. Il contratto di mestiere (professionalizzante) rivolta ai soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni viene stabilita una durata massima di 3 anni (5 per gli artigiani). Fino al 20 marzo 2014, la formazione di tali rapporti doveva essere svolta sotto la responsabilità delle aziende ed essere integrata, entro i limiti delle risorse finanziarie disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

Tale formazione, in particolare, era finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 per la durata di un triennio e disciplinata dalle Regioni. Il testo originario del D.L. n. 34/2014, aveva eliminato l'obbligo di integrazione di cui sopra; quindi, l'integrazione poteva es-

serci o meno, senza che ciò comportasse l'irregolarità del percorso formativo. Abolizione, questa, ridimensionata in sede di conversione in legge del D.L. in quanto l'obbligo per il datore di lavoro di integrare la formazione aziendale (on the job) con la formazione pubblica, è stato reintrodotta sebbene a condizione che la Regione provveda a comunicare al datore di lavoro le modalità per fruire dell'offerta formativa entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro. Quindi, decorso tale termine il datore di lavoro non è più tenuto ad avvalersi alla formazione pubblica.

Nell'ambito del programma sperimentale per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie nel triennio 2014-2016 (art. 8-bis, c. 2, del D.L. n. 104/2013), il D.L. n. 34/2014 ha consentito che la stipulazione di contratti di apprendistato possa avvenire anche in deroga al limite di 17 anni di età.

Si prevede, infine, che nelle regioni o province autonome con un sistema di alternanza scuola-lavoro i contratti collettivi possano prevedere l'utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

Fabio Ferrara
dottore commercialista

FORMAZIONE

Come allenare l'intelligenza emotiva

A cosa serve l'intelligenza emotiva in ambito lavorativo?

L'intelligenza emotiva serve a lavorare bene in gruppo, meglio, è necessaria. Essa ci permette di comprendere, dandole un nome, le nostre emozioni, sia positive che negative e ad identificare le circostanze e le cause scatenanti. L'intelligenza emotiva presuppone autocontrollo che implica la capacità di dominare le stesse emozioni. L'incapacità di gestire le emozioni può portare a prendere decisioni inopportune. Chi è padrone di sé è in grado di comportarsi in maniera consona in ogni situazione, riconoscendo le proprie responsabilità e portando a compimento i compiti assegnati.

Questi sono di certo aspetti essenziali per lavorare in uno staff e portare buoni risultati. In ambito lavorativo ha una notevole importanza anche la capacità di alimentare la propria motivazione, mantenendola anche in momenti di difficoltà o stress.

Damiano Frasson
Gruemp - Formazione
Consulenza Coaching

IMPOSTE

Entro il 16/6 si paga il diritto camerale

Vorrei sapere quali imprese devono pagare il diritto camerale annuale e qual è la scadenza?

Il 16 giugno 2014 scade l'obbligo di versare il diritto camerale per l'anno 2014. I soggetti obbligati ad effettuare tale versamento sono le imprese che al 1 gennaio 2014 risultino iscritte alla CCIAA di competenza o che si iscrivano in corso d'anno; le imprese iscritte al solo REA (tipo associazioni ed enti no profit). Non è dovuto il versamento da parte di imprese, ditte individuali, cooperative che al 31 dicembre 2013 risultino chiuse, fallite o in liquidazione.

Per il calcolo del contributo da versare si rimanda al sito della CCIAA di competenza.

Si ricorda comunque che in caso di ritardo nel versamento è possibile pagare entro il 16 luglio 2014 con una penale dello 0,40%. In caso di omesso versamento, invece, si precisa la sanzione varia dal 30% al 100%. Il pagamento deve avvenire tramite modello F24, sezione Imu ed altri tributi locali, codice tributo 3850.

Sara Mazza
consulente finanziario

LOCAZIONI

I canoni si dichiarano sempre

I canoni di locazione percepiti devono essere sempre dichiarati?

La Circolare n.11/E del 21/05/2014 dell'Agenzia delle Entrate ha fornito importanti chiarimenti su varie questioni interpretative riguardanti le imposte sui redditi. Per quanto concerne i canoni di locazione non percepiti, essi devono essere sempre dichiarati, indipendentemente dall'effettiva percezione. E' necessario distinguere tra le locazioni di immobili abitativi e non abitativi.

Per gli immobili abitativi assume rilevanza la conclusione del procedimento giurisdizionale di convalida di sfratto per morosità del conduttore (a decorrere dalla quale i canoni possono non essere più dichiarati), mentre, per le locazioni di immobili non abitativi il legislatore tributario non ha previsto una disposizione analoga. Ne consegue che: il relativo canone, ancorché non percepito, va comunque dichiarato nella misura in cui risulta dal contratto di locazione, fino a quando non intervenga una causa di risoluzione del contratto medesimo; le imposte assolate sui canoni dichiarati e non riscossi non potranno essere recuperate.

Fabio Ferrara
dottore commercialista