



# DECRETO LAVORO

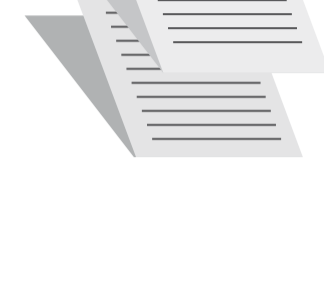
## DEL JOBS ACT

**IL DECRETO LAVORO DEL JOBS ACT È LA RIFORMA DEL GOVERNO RENZI IN TEMI DI MERCATO DEL LAVORO**

Il 15 maggio 2014 il DL 34/2014 è stato convertito in legge. Questo Decreto Lavoro rende attive in maniera definitiva le nuove misure relative a: Contratto a Termine (CTD), Contratto di Somministrazione a Tempo Determinato (STD) e Contratto di Apprendistato.

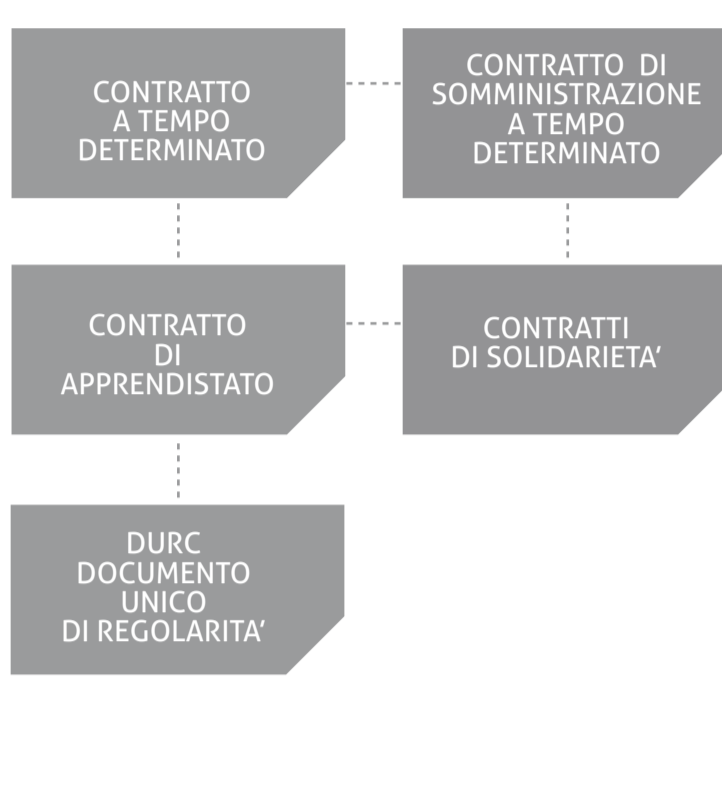


**OBIETTIVI DEL DECRETO LAVORO**  
Semplificazione dei rapporti di lavoro e meno casi di contenzioso



**IL JOBS ACT INTRODUCE MISURE SU ALCUNI TEMI PRINCIPALI. NELLO SPECIFICO:**

**IL DECRETO LAVORO INTERVIENE SU:**



**IL DISEGNO DI LEGGE DELEGA ALL'ESAME DEL PARLAMENTO PREVEDE DI INTERVENIRE SU:**



## CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO & SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Cos'è cambiato nella regolamentazione del contratto a tempo determinato prima (IERI) e dopo (OGGI) l'entrata in vigore del Decreto Lavoro?



**CAUSALITA'**

**OGGI** Non serve più indicare il motivo né nel CTD né nella STD.

**IERI** E' necessario indicare il motivo per cui il contratto è a termine? Nel primo CTD e nella prima STD poteva essere omessa la causale; il contratto non poteva durare più di 12 mesi. I contratti successivi richiedevano la causale.\*

\*Nota: sia ieri che oggi, per la somministrazione di lavoro a tempo determinato rimangono valide le ipotesi di acausalità già introdotte a seguito di una direttiva comunitaria (soggetti disoccupati o percettori di altri ammortizzatori sociali, lavoratori svantaggiati).

**PROROGHE**

**OGGI** CTD: è possibile prorogare il contratto fino ad un numero massimo di 5 volte nell'arco di 36 mesi, indipendentemente dal numero di rinnovi contrattuali.\*\* STD: è possibile prorogare il contratto fino a 6 volte (come prima del Jobs Act).

**IERI** CTD: era possibile prorogare il contratto solo una volta. STD: era possibile prorogare il contratto fino a 6 volte.

**Quante in 36 mesi?**

\*\* Nota: superata la durata di 36 mesi, anche attraverso più contratti, il lavoratore ha diritto alla stabilizzazione. La STD si computa sommata al CTD ai fini della stabilizzazione presso l'utilizzatore della prestazione professionale. Il solo utilizzo della STD non genera stabilizzazione. Raggiunta la soglia dei 36 mesi, l'azienda può continuare a utilizzare il contratto STD o utilizzare un contratto a tempo indeterminato.

**PROROGHE**

**OGGI** CTD: La proroga si può effettuare, nell'arco di 36 mesi, senza più riferimento alla causale e se il lavoratore è impiegato nella stessa attività.

**IERI** CTD: La proroga del contratto causale si poteva effettuare, nell'arco di 36 mesi, se richiesta da ragioni oggettive e se riferita alla stessa attività lavorativa.

**Con o senza causale?**

**NUMERI CTD + STD**

**OGGI** CTD: fatto salvo quanto disposto dai CCNL, è possibile assumere lavoratori a tempo determinato fino a un massimo del 20% rispetto al totale degli assunti a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Per il superamento di tale limite è prevista una sanzione amministrativa. STD: rimangono validi i limiti fissati dai contratti collettivi (CCNL) nei vari settori.

**IERI** I limiti per il CTD e la STD erano definiti dai contratti collettivi dei vari settori. **Eccezioni:** limiti che, sia ieri che oggi, non si applicano se si tratta di avvio di start-up; di sostituzioni; di attività stagionali; di over 55; di lavoratori in mobilità e di lavoratori di programmi radio-tv. Per la STD sono escluse anche le assunzioni di lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati.

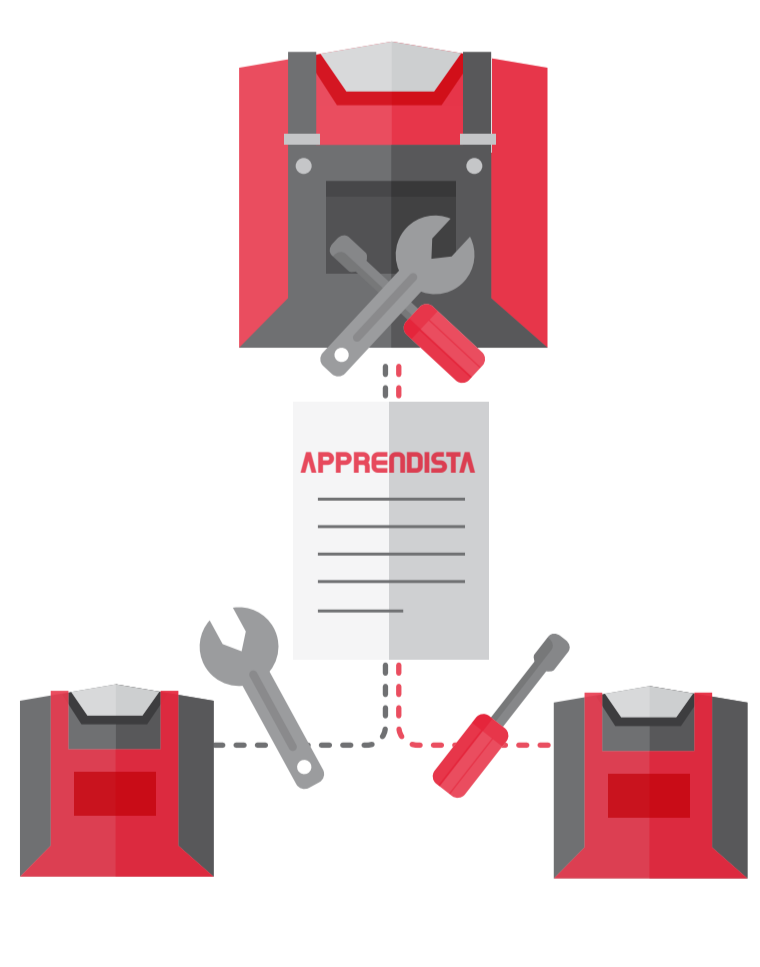
**Quanti possono essere attivi contemporaneamente in azienda?**

**STOP & GO**

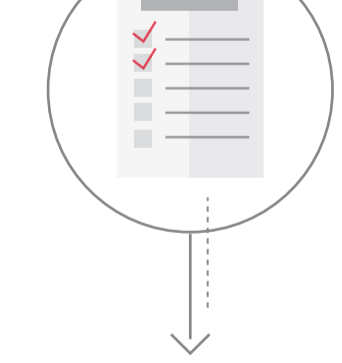
**Il Decreto Lavoro non interviene in merito**

## CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Cos'è cambiato nella regolamentazione del contratto di apprendistato prima (IERI) e dopo (OGGI) l'entrata in vigore del Decreto Lavoro?



**PIANO FORMATIVO**



**È necessaria la forma scritta?**

**OGGI** Sì. Il piano dev'essere stilato in forma scritta e sintetica.

**IERI** Il piano formativo doveva essere messo per iscritto.

**FORMAZIONE TRASVERSALE**



**Formazione regionale: obbligatoria o facoltativa?**

**OGGI** La formazione pubblica non è facoltativa. La Regione però deve comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione di instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa.

**IERI** Formazione regionale obbligatoria.

**ORGANICO POST-APPRENDISTATO**



**Come cambiano i vincoli?**

**OGGI** Prima di ricorrere a nuovi apprendisti, è obbligatorio confermare in servizio almeno il 20% degli apprendisti in forza, per aziende che abbiano almeno 50 dipendenti.

**IERI** Per poter inserire nuovi apprendisti dovevano esserne confermati in servizio, al termine del periodo di formazione, la metà di quelli presenti in azienda.



#JobsActReview  
#DecretoLavoro

