



DECRETO LAVORO

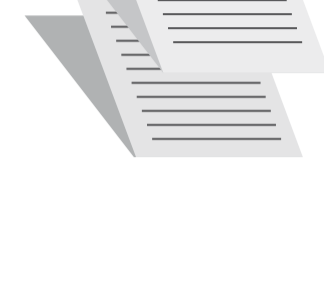
DEL JOBS ACT

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 nella legge 78/2014. 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.

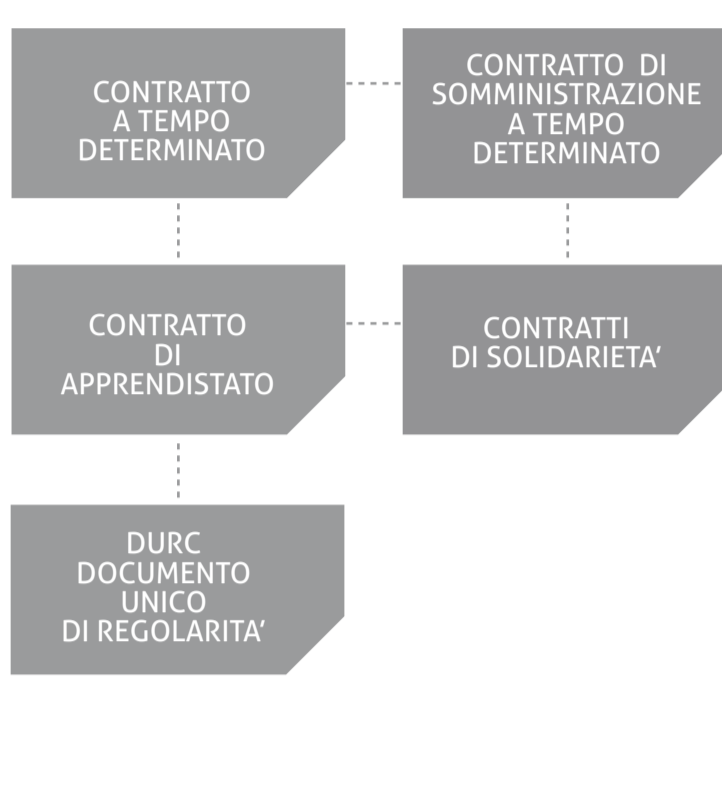


OBIETTIVI DEL DECRETO LAVORO
Semplificazione dei rapporti di lavoro e meno casi di contenzioso



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 causalità 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 Quante in 36 mesi? CTD: era possibile prorogare il contratto solo una volta. STD: era possibile prorogare il contratto fino a 6 volte.

** 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 Con o senza causale? 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.

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.

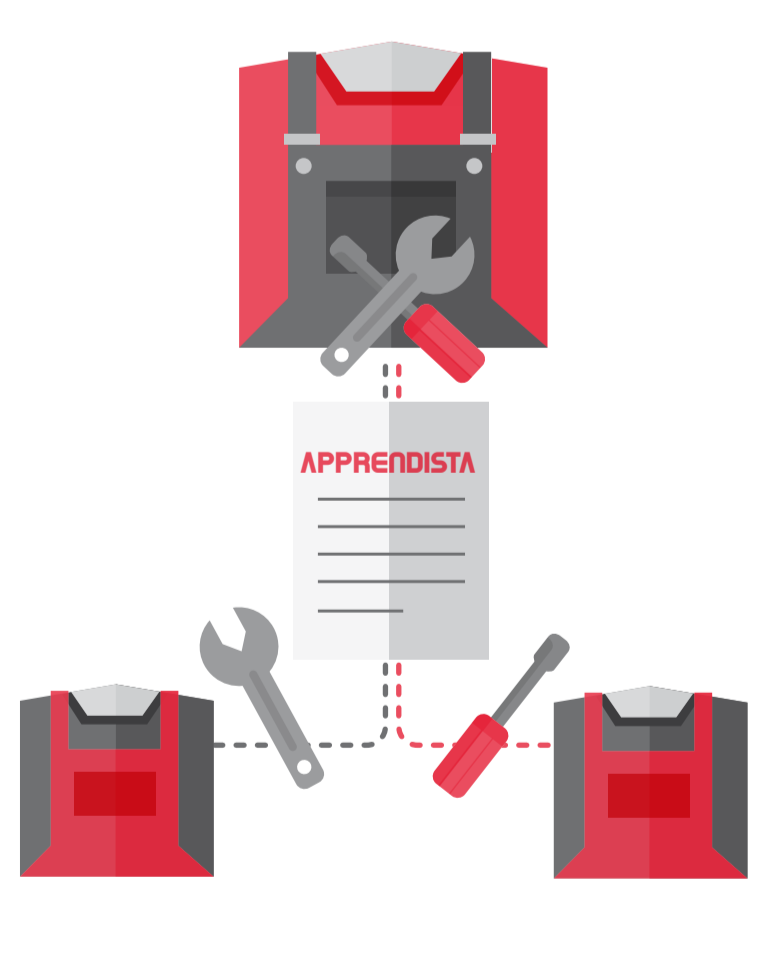
IERI Quanti possono essere attivi contemporaneamente in azienda? I limiti per il CTD e la STD erano definiti dai contratti collettivi dei vari settori. Eccezioni: limiti che, sia ieri che oggi, non si applicano se si tratta di avvio di start-up; di sostituzioni; di attività stagionali; di over 55; di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

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

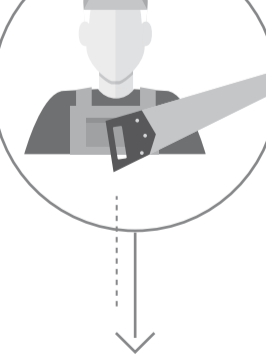


È necessaria la forma scritta?

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

IERI Il piano formativo doveva essere messo per iscritto.

FORMAZIONE TRASVERSALE

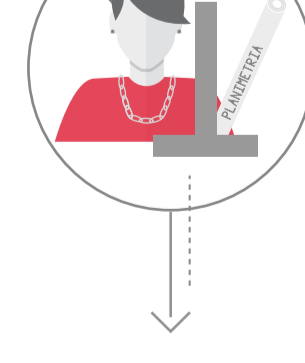


Formazione regionale: obbligatoria o facoltativa?

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

