

JOBS ACT

COSA È IL JOBS ACT ?

È la proposta del Governo Renzi in tema di Riforma del Mercato del Lavoro.

I TEMI PRINCIPALI:



DECRETO LEGGE 34/2014

Le prime misure del Jobs Act, tradotte nel d.l. 34/2014 (in vigore dal 21 marzo) riguardano principalmente: **contratti a termine (CTD), somministrazione a tempo determinato (STD) e contratto di apprendistato.**

OBIETTIVI DEL DL 34/2014

Rapporti di lavoro più semplici. Riduzione del contenzioso.

IL DECRETO DEVE ANCORA ESSERE CONVERTITO IN LEGGE ORDINARIA DELLO STATO

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO & SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

I cambiamenti relativi ad alcuni aspetti della regolamentazione del contratto a tempo determinato prima (IERI) e dopo (OGGI) l'entrata in vigore del Jobs Act.

CAUSALITA'	PROROGHE	NUMERI CTD + STD
<p>È necessario indicare il motivo per cui il contratto è a termine?</p>	<p>Quante in 36 mesi?</p>	<p>Con o senza causale?</p>
<p>OGGI</p> <p>X Non serve più indicare il motivo né nella CTD né nella STD.</p>	<p>OGGI</p> <p>CTD: è possibile prorogare il contratto fino a 8 volte.</p>	<p>OGGI</p> <p>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.</p>
<p>IERI</p> <p>Nel primo CTD e nella prima STD poteva essere omessa la causale; il contratto non poteva durare più di 12 mesi.</p> <p>I contratti successivi richiedevano la causale.</p> <p><i>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).</i></p>	<p>IERI</p> <p>STD: è possibile prorogare il contratto fino a 6 volte (come prima del Jobs Act).</p> <p>CTD: era possibile prorogare il contratto una sola volta.</p> <p>STD: era possibile prorogare il contratto fino a 6 volte.</p>	<p>IERI</p> <p>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.</p>
		<p>OGGI</p> <p>CTD: fatto salvo quanto disposto dai CCNL, è possibile introdurre lavoratori a tempo determinato fino a un massimo del 20% dell'organico complessivo.</p> <p>STD: rimangono validi i limiti fissati dai contratti collettivi (CCNL) nei vari settori.</p> <p><i>Nota: L'esclusione dal limite del 20% è una prima interpretazione; la norma non è chiara e l'interpretazione quindi non univoca.</i></p> <p>IERI</p> <p>I limiti per il CTD e la STD erano definiti dai contratti di settore.</p> <p>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.</p>

CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

I cambiamenti relativi ad alcuni aspetti della regolamentazione del contratto di apprendistato professionalizzante prima (IERI) e dopo (OGGI) l'entrata in vigore del Jobs Act.

PIANO FORMATIVO	FORMAZIONE	ORGANICO POST-APPRENDISTATO
<p>È necessaria la forma scritta?</p>	<p>Formazione regionale: obbligatoria o facoltativa?</p>	<p>Come cambiano i vincoli?</p>
<p>OGGI</p> <p>X No.</p> <p>Il progetto formativo non deve più avere obbligatoriamente una forma scritta. Per iscritto rimangono il contratto e il patto di prova.</p>	<p>OGGI</p> <p>Diventa facoltativa quella trasversale regionale (rimane obbligatoria quella professionalizzante, di settore).</p>	<p>OGGI</p> <p>Viene meno l'obbligo di confermare in servizio, al termine del periodo di formazione, il 50% degli apprendisti prima di stipulare nuovi contratti di apprendistato.</p>
<p>IERI</p> <p>Sì. Il piano formativo doveva essere messo per iscritto.</p>	<p>IERI</p> <p>Formazione regionale obbligatoria.</p>	<p>IERI</p> <p>Per poter inserire nuovi apprendisti dovevano esserne confermati in servizio, al termine del periodo di formazione, la metà di quelli presenti in azienda.</p>