

JOBS ACT

È La legge sulla Riforma del lavoro
Del Governo Renzi

QUALI SONO I TEMI PRINCIPALI DELLA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO?

CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE

ACAUSALITÀ

PROROGHE E RINNOVI

LIMITE PER I CONTRATTI

SANZIONE PECUNIARIA

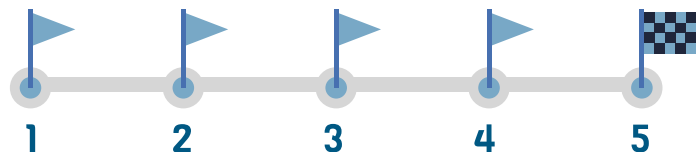
APPRENDISTATO

REGIME TRANSITORIO

SOLIDARIETÀ

PIANO FORMATIVO E FORMAZIONE PUBBLICA

DURC



JOBS ACT, modificando gli istituti contrattuali del contratto a tempo determinato, della somministrazione a termine e dell'apprendistato, ha di fatto rimodulato il concetto di flessibilità in entrata nel mercato del lavoro italiano.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO & SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Come cambia la regolamentazione del contratto a tempo determinato e della somministrazione dopo l'entrata in vigore dei primi provvedimenti del Jobs Act.

1. CAUSALE

TEMPO DETERMINATO

ORA

È prevista la acasualità totale.

PRIMA

Per il primo contratto, che non poteva durare più di 12 mesi, era prevista la acasualità. Per i contratti successivi era prevista la causale obbligatoria.

SOMMINISTRAZIONE

ORA

È prevista la acasualità totale.

PRIMA

Era prevista la causale.

2. PROROGHE, STOP & GO

TEMPO DETERMINATO

ORA

- Sono ammesse fino a un massimo di **5 volte**, nell'arco dei complessivi **36 mesi**, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
- Stop & go**: presente. Rimane invariato rispetto alla precedente normativa.

PRIMA

- La proroga del contratto era ammessa una sola volta nell'arco di 36 mesi.
- Stop & go**: l'intervallo di tempo tra un contratto e l'altro doveva essere di:
 - a) **10** giorni se il contratto iniziale era inferiore ai 6 mesi
 - b) **20** giorni se il contratto iniziale superava i 6 mesi

SOMMINISTRAZIONE

ORA

- Sono ammesse 6 proroghe per singolo contratto. Durata massima del contratto - proroghe comprese - 36 mesi.
- I contratti di somministrazione possono essere riattivati un numero indefinito di volte.**
- Stop & go**: non è previsto.

3. LIMITI QUANTITATIVI E SANZIONI DI LEGGE

TEMPO DETERMINATO

ORA

- Il numero complessivo di contratti a tempo determinato non può eccedere il limite del **20%** rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Le aziende con 5 dipendenti possono stipulare un contratto a tempo determinato.
- Al superamento del tetto legale del **20 per cento** viene applicata una sanzione amministrativa pecuniaria pari:
 - al **20%** della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno
 - al **50%** della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

PRIMA

Era possibile l'assunzione a tempo determinato nei limiti percentuali definiti per ogni tipologia contrattuale dai contratti collettivi di ogni settore.

SOMMINISTRAZIONE

ORA

Non è previsto alcun limite quantitativo di utilizzo in capo all'utilizzatore (salve diverse previsioni del CCNL applicato)

CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Come cambia la regolamentazione del contratto di apprendistato professionalizzante dopo l'entrata in vigore dei primi provvedimenti del Jobs Act.

1. STABILIZZAZIONE

APPRENDISTATO

ORA

Alle imprese che superano i 50 dipendenti si applicherà la quota del **20%** di stabilizzazione di apprendisti (quale condizione per assumerne di nuovi). Salva diversa indicazione del CCNL.

PRIMA

Era del **50%** la quota di stabilizzazione prevista per inserire nuovi apprendisti (percentuale ridotta al 30% per i primi 3 anni di attuazione della legge).

2. PIANO FORMATIVO

APPRENDISTATO

ORA

È ancora previsto l'obbligo della forma scritta, se pur semplificata.

PRIMA

Era previsto l'obbligo della forma scritta.

3. FORMAZIONE PUBBLICA

APPRENDISTATO

ORA

Ora anche le imprese e loro associazioni potranno svolgere la formazione pubblica (nel rispetto delle linee guida adottate dalle regioni nel febbraio scorso). Per le regioni vige adesso l'obbligo di comunicare le modalità di svolgimento dell'offerta formativa entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro con l'apprendista.

PRIMA

Era disciplinata dalla regolamentazione regionale.