

Ai gentili Clienti

Loro sedi



Oggetto: Job Act le novità del testo definitivo

A seguito dell'approvazione della conversione in Legge del Decreto Job Act è utile analizzare le novità che possono incidere sulla gestione del personale dipendente.

E' possibile stipulare contratti a tempo determinato senza causale per massimo 36 mesi utilizzando al massimo 5 proroghe del rapporto a fronte della medesima attività lavorativa.

All'atto dell'assunzione andrà data informativa al lavoratore a tempo determinato sul suo diritto di precedenza in caso di future assunzioni per le stesse mansioni, anche a tempo indeterminato, e sulle modalità di esercizio.

Tale diritto era già previsto dal d.lgs. 368/2001 sin dal 2008, ma finora ha trovato scarsa applicazione, d'ora innanzi si dovrà prestare la massima attenzione alle richieste che perverranno dai lavoratori.

Il numero totale dei rapporti di lavoro a tempo determinato attivabili non potrà superare il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 01/01 di ogni anno, ovvero nei limiti previsti dai contratti collettivi nazionali.

Nel computo del 20% non rientrano i contratti a tempo determinato stipulati per l'avvio di nuove attività, per sostituzione e con i lavoratori con più di 55 anni di età.

Contratto a termine tavola sinottica:

Istituto	Prima bozza del D.L.	Testo definitivo
Acausalità del contratto	Prevista	Confermata
Numero massimo di proroghe	8	5
Durata massima del contratto	36 mesi	36 mesi
Limite massimo	20% dei lavoratori a tempo indeterminato	20% dei lavoratori a tempo indeterminato
Sanzione per superamento del limite	Conversione del rapporto	Sanzione amministrativa
Diritto di Precedenza	Non definito	Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore assunto mediante comunicazione scritta all'atto di assunzione

Apprendistato:

Istituto	Prima bozza del D.L.	Testo definitivo
Piano Formativo	Abolito	Reintrodotta in forma sintetica da allegare al contratto di assunzione possibilmente su moduli e formulari previsti dai CCNL o dagli enti bilaterali.
Obbligo di conferma	Abolito	E' fatta salva la possibilità da parte dei CCNL di prevedere obblighi di conferma per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti e prevede un obbligo di conferma, nei 36 mesi precedenti le nuove assunzioni di almeno il 20% degli ex apprendisti.
Formazione pubblica	Non previsto l'obbligo	La regione comunica entro 45 giorni dell'assunzione l'offerta formativa pubblica esistente.

Lo studio fornirà ulteriori aggiornamenti non appena disponibili.

Dott. Dario Babbo

Dott. Paolo Babbo