



Trieste, 01 Aprile 2014

Spettabili Aziende
Loro sedi

CIRCOLARE N. 03/2014

Informiamo i Gentili Clienti che, dal 21 marzo 2014 è entrato in vigore il Decreto Legge n.34 del 20 marzo 2014 denominato "Jobs Act" recante "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese" in particolare contiene misure in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e apprendistato.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Le novità introdotte, interessano sicuramente i contratti a termine stipulati successivamente all'entrata in vigore del DL (21/03/2014) e riguardano i seguenti aspetti:

- Estensione del ricorso al contratto "acausale";
- Ampliamento della possibilità di proroga;
- Limite massimo per la stipula di contratti da parte di ciascun datore di lavoro.

Contratti "acausale"

A partire dal 21 marzo 2014, fermo il permanere dell'obbligo di stipulare in forma scritta, non è più prevista la necessità di indicare le causali, ossia le ragioni che legittimano l'apposizione del termine, la durata del contratto a tempo determinato per il quale non è prevista alcuna causale giustificativa, viene innalzata a 36 mesi (12 mesi massimi erano previsti dalla precedente normativa) comprensivi di eventuali proroghe, riguarda ogni tipo di mansione, e vale anche per i contratti di somministrazione.

E' stata abrogata anche la norma che prevedeva il ricorso a tale contratto solo nel caso di primo rapporto di lavoro con il datore di lavoro che lo stipulava e se previsto dalla contrattazione collettiva, stipulata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative. Quindi, ora la possibilità di stipulare un contratto a causale è libera, non è più legata a vincoli particolari.



Proroghe

L'utilizzo del contratto a termine riguarda la possibilità della proroga, non più consentita per una sola volta, bensì sono ammesse proroghe fino ad un massimo di otto volte, stante nel limite di 36 mesi, a condizione che si riferiscano alla stessa mansione per la quale il contratto è stato stipulato a termine.

Limite quantitativo

Il numero totale di rapporti di lavoro a termine instaurati da ciascun datore di lavoro non può superare la soglia del 20% dell'organico complessivo presente in azienda, amenochè il contratto collettivo del lavoro non preveda diversamente.

Tale limite però non trova applicazione per le aziende nei confronti delle imprese che occupano fino a 5 dipendenti, per le quali è ammessa la stipula di un contratto a termine.

Si tratta di un limite numerico di nuova introduzione che necessita di qualche chiarimento ministeriale.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Sono stati abrogati i vincoli introdotti dalla Legge Fornero, che subordinava la possibilità di assumere apprendisti solo se nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione vi era stata la qualifica di almeno il 50% degli apprendisti in forza.

Il Decreto è in vigore dal 21/03/2014, ma ancora non sono state chiarite dal ministero del lavoro e delle politiche sociali le varie problematiche connesse alla messa in pratica delle disposizioni impartite per i contratti già in essere alla data di decorrenza. Il nostro Studio pertanto si impegna a tenere aggiornato il cliente sulle evoluzioni del "Jobs Act".

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti

SAFI SRL - BRAVI SRL