

Contratti di lavoro: cosa cambia con il Jobs act?

Written by

Giovedì 19 Febbraio 2015 11:32 - Last Updated Giovedì 19 Febbraio 2015 11:36

Contratti di lavoro: cosa cambia con il Jobs act?

Fonte e link: http://www.forexinfo.it/Jobs-act-cosa-cambiera-per-i?utm_source=Forexinfo+Forex+Trading+Online&utm_campaign=4c46850573-forexinfo-daily-email&utm_medium=email&utm_term=0_4302bacf08-4c46850573-302716845

di [Stefania Manservigi](#) | 19 Febbraio 2015 - 08:40

Al via libera venerdì 20 febbraio il contratto a tutele crescenti e quello sui nuovi ammortizzatori sociali. Ma cosa succederà al contratto di somministrazione e al lavoro a chiamata? Intanto addio al contratto a progetto

Contratto a **tempo determinato** con un tetto di durata a **36 mesi**, eliminazione di **collaborazioni e contratti a progetto**

e mantenimento del

contratto di somministrazione

e del

lavoro a chiamata

tra le tipologie contrattuali utilizzabili.

È quanto ha riferito il Ministro del Lavoro Giuliano Poletti nell'incontro con le parti sociali sul **Jobs act**

Il Ministro ha tenuto a precisare, tuttavia, che questi sono gli orientamenti del suo dicastero e che, dunque, in sede di discussione presso il Consiglio dei Ministri, potrebbero poi essere tradotti diversamente.

Ciò che è certo, attualmente, è che il Consiglio dei Ministri **venerdì 20 febbraio darà il via libera definitivo al contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti**

e a quello sui

nuovi ammortizzatori sociali

Cosa succederà alle altre tipologie contrattuali attualmente esistenti?

Andiamo a vedere nel dettaglio cosa dovrebbe accadere.

Contratto a tempo determinato della durata di 36 mesi

Il Ministro Poletti ha assicurato che il tetto massimo di durata del contratto a tempo determinato resterà di **36 mesi**.

Nelle ultime settimane il Governo aveva ragionato sulla possibilità di diminuire il tetto da 36 a 24 mesi riducendo anche il numero massimo di proroghe da 5 a 3.

Ok contratto di somministrazione e lavoro a chiamata, addio co.co.pro

Mentre il Ministro avrebbe riferito il permanere tra le tipologie contrattuali utilizzabili del **contatto di somministrazione**

(il cosiddetto lavoro interinale) e del

lavoro a chiamata

, sarebbe candidato all'eliminazione il

contratto a progetto

Il motivo dell'eliminazione, avrebbe spiegato il Ministro, sarebbe la necessità di una maggiore definizione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato. Il contratto di lavoro a progetto, infatti, era nato come un contratto di lavoro parasubordinato, per poi finire per essere utilizzato, nella pratica, per regolare rapporti di lavoro di tipo subordinato.

La Cisl e la Uil contro i cosiddetti "contratti mascherati"

Alla riunione con le parti sociali indetta dal Ministro del Lavoro Poletti per parlare del futuro delle diverse tipologie contrattuali con l'avvento del Jobs Act, ha preso parte anche il segretario confederale della **Cisl**, Gigi Petteni, che ha sottolineato le necessità più urgenti in tema di contratti.

«Ci aspettiamo che a fianco al contratto a tutele crescenti, un importante intervento che ha messo al centro il contratto a tempo indeterminato, ci sia una pulizia di tutte quelle forme "**mascherate**"

di lavoro autonomo che in realtà sono vera **precarietà**.

Written by

Giovedì 19 Febbraio 2015 11:32 - Last Updated Giovedì 19 Febbraio 2015 11:36

»

Dello stesso avviso è anche Carmelo Barbagallo, segretario generale della **Uil** che ha così affermato:

«Devono rimanere solo quelle forme contrattuali che hanno una prospettiva di lavoro vero senza **preariato**.»

IL NOSTRO COMMENTO: Questi contratti a termine sono un mezzo schifo. Non danno certezza di stabilità alla gente. Ti possono licenziare quando vogliono con scuse studiate ad arte. Hanno una durata effimera. Non è questo l'ingresso in carriera di un dipendente. La gente perde la voglia di lavorare. Il contratto a tempo indeterminato dovrebbe dare più certezze. Ma che cazzo vuol dire a tutele crescenti. Leggetevi questo articolo del quotidiano.net

“Roma, 17 settembre 2014 - All'inizio **furono i due economisti Tito Boeri e Pietro Garibaldi** a parlarne su lavoce.info. Era il 2003. Poi dalla dottrina si passò alla pratica e l'idea del contratto unico a tutele crescenti diventò una proposta di legge quattro anni dopo nel 2010. E' stato poi il senatore

Pietro Ichino

a riprendere la proposta facendola diventare

uno dei pilastri della nuova riforma del mercato del lavoro

per approdare nel Jobs Act. La differenza tra la proposta Ichino e quella Boeri/Garibaldi è che la prima non prevede

l'obbligo di reintegro

cioè l'obbligo del datore di lavoro di un'azienda (con più di 15 dipendenti) di reintegrare il lavoratore licenziato senza giusta causa.

INDETERMINATO, MA... - E' un contratto a tempo indeterminato e dà la possibilità al datore di lavoro di **interrompere il rapporto in qualunque momento e senza motivazione nei primi tre anni**. L'unica incombenza è il preavviso che può variare a seconda del contratto. La novità rispetto ai contratti a termine attuali è che non vi è data di scadenza. Cosa non da poco per il lavoratore che evita così lo psicodramma all'avvicinarsi del termine.

ART.18 E INDENNITA' - In pratica, in questi primi tre anni **l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori non si applica** ad

eccezione dei licenziamenti discriminatori. Si considera questo tempo come un lungo periodo di prova. Si tratta di un contratto a tempo indeterminato con meno garanzie, garanzie che

Contratti di lavoro: cosa cambia con il Jobs act?

Written by

Giovedì 19 Febbraio 2015 11:32 - Last Updated Giovedì 19 Febbraio 2015 11:36

cregono con il passare del tempo. Nel caso in cui il datore di lavoro decidesse di licenziare il lavoratore durante i tre anni a questo spetterà

un'indennità in denaro pari (ad esempio) a 15 giorni di retribuzione ogni tre mesi

. Grazie a questo sistema quindi licenziare un dipendente costerà sempre di più con il passare del tempo.

DUE FASI: INSERIMENTO E STABILITÀ - Il contratto unico deve prevedere quindi due fasi: **l'inserimento e la stabilità**

. La prima dura per i primi tre anni di contratto. In questa fase, come detto, il licenziamento può avvenire dietro compensazione monetaria, ad eccezione dell'ipotesi di licenziamento per giusta causa. In caso di discriminazione si applica la tutela dell'articolo 18. Superata la fase di inserimento, il contratto unico viene

regolato dalla disciplina dei licenziamenti oggi vigente

. Per le aziende con più di quindici dipendenti, si applica quindi la tutela reale prevista dall'ordinamento esistente. Per le aziende con meno di quindici dipendenti, si applica la disciplina relativa alla tutela obbligatoria.

UN CONTRATTO APERTO - Nel contratto a tutele crescenti, i lavoratori vengono assunti con un contratto 'aperto'. **"Avere un contratto a tempo indeterminato non significa però che esso non possa essere interrotto"**, spiegano Boeri e Garibaldi, "vi è spesso grande confusione su questa differenza. Il matrimonio è un contratto tra due persone a tempo indeterminato. Quando ci si sposa non si mette mai un termine all'unione. Tuttavia il matrimonio, pur essendo a tempo indeterminato, può essere interrotto. Il divorzio, una circostanza che nessuno si augura, rappresenta l'interruzione di un contratto a tempo indeterminato. Anche il nostro contratto unico può quindi essere interrotto. L'idea è che quando l'impresa decide di interrompere, specialmente nei primi tre anni, deve corrispondere ai lavoratori un indennizzo monetario, che in questo primo triennio aumenta con l'anzianità aziendale". Quello dell'indennizzo monetario non è un dettaglio irrilevante, specialmente se paragonato alla situazione esistente: oggi né gli atipici né gli occupati a tempo determinato hanno diritto ad alcun indennizzo alla scadenza del contratto.

APPLICABILE A TUTTI - Altro dettaglio importante: contrariamente all'apprendistato, il contratto unico è applicabile a tutti, **non soltanto agli under 30**, quindi facilita l'ingresso delle donne dopo il periodo di maternità e il reintegro di lavoratori più anziani. E non prevede riduzioni dei contributi previdenziali, come avviene per l'apprendistato.

Il periodo di inserimento assorbe anche il periodo di prova

. Oggi, durante il periodo di prova (che può durare fino a sei mesi), si può essere licenziati senza preavviso e senza alcun indennizzo. In caso di interruzione involontaria del rapporto di lavoro il contratto unico prevede un indennizzo monetario fin da subito. Nel periodo di inserimento, il lavoratore viene tutelato dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori per quanto

Contratti di lavoro: cosa cambia con il Jobs act?

Written by

Giovedì 19 Febbraio 2015 11:32 - Last Updated Giovedì 19 Febbraio 2015 11:36

riguarda il licenziamento disciplinare e discriminatorio, ma soltanto dalla protezione indennitaria (che gli riconoscerebbe da due a sei mesi di salario, e non la reintegrazione nell'azienda) nel caso di licenziamento economico. Alla fine del terzo anno, la tutela reale, cioè

il reintegro nel caso di licenziamento, viene estesa anche al licenziamento economico se il lavoratore è assunto in un'impresa con più di quindici addetti

. A questo punto per l'azienda, che ha già investito molto nel capitale umano del lavoratore, sarebbe comunque molto costoso interrompere il rapporto di lavoro. Il contratto unico dovrebbe assorbire la stragrande maggioranza delle assunzioni.” (fonte: Agi)”

Questi contratti a tempo indeterminato ed a tutele crescenti sono una mezza presa per il culo. Ci sono molti paletti. Non si ha mai la certezza della stabilità! Ti possono licenziare con quattro soldi di indennizzo. Ma per favore! Facciamo i seri! Le vecchie procedure concorsuali ti davano una migliore garanzia anche se esistevano le famose **“raccomandazioni” per i cretini**. Però una volta assunti era difficile che ti potessero licenziare. Insomma! Quello che si vuol dire era che esistevano più tutele per il lavoratore. Ora hanno impacchettato anche la magistratura ed in pratica il lavoratore è in balia degli imprenditori . Molte volte bisogna avere anche il coraggio di fare marcia indietro. La gente è senza lavoro e senza tutele. Come cazzo può andare avanti l'Italia in questo modo. Che ce lo spieghi Renzi ed il suo Jobs Act?