



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 16 2014

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi il seguente argomento:

-IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: UNO STRUMENTO UTILISSIMO NELLE MANI DELLE AZIENDE

Ritorniamo sull'argomento dei contratti di lavoro a tempo determinato per specificare le importanti novità introdotte dal **Decreto Legge n. 34 del 20 marzo 2014 (Jobs Act)**.

Fino al 20 marzo 2014 per assumere a termine erano necessari **specifici motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo**, ad accezione del caso di **primo rapporto di lavoro** di durata non superiore a **12 mesi** comprensivi di una (e una sola) eventuale proroga.



CONTRATTO SEMPRE SENZA MOTIVAZIONE:

Dal **21 marzo 2014**, con l'entrata in vigore del DL 34/2014 **diventa regola generale, per qualsiasi mansione, il contratto a termine senza causale fino a un massimo di 36 mesi**, comprese eventuali proroghe.



SINO A 8 PROROGHE:

L'altra importante novità riguarda le **proroghe** perché nell'ambito dei 36 mesi il contratto a termine **può essere prorogato fino a 8 volte** purché il lavoratore svolga la **medesima attività lavorativa (stesse mansioni)** per la quale è stato stipulato il contratto. Tale possibilità è di notevole interesse se pensiamo che le proroghe consentite nel contratto di somministrazione sono solamente 6.



LIMITI QUANTITATIVI: 20%

Per quanto riguarda il **limiti quantitativi**, il numero totale di rapporti di lavoro a termine che può instaurare ciascun datore di lavoro non può superare il **20% dell'organico complessivo dell'azienda**, salvo diversa disposizione dei CCNL.

Le imprese che occupano **fino a 5 dipendenti** possono stipulare **un solo contratto di lavoro a termine**.

Purtroppo il legislatore non ha previsto una **disciplina transitoria** lasciando ancora incertezze circa alcuni aspetti operativi che dovrebbero essere chiariti in fase di conversione del decreto legge.

SENZA DVR DECADE IL CONTRATTO A TERMINE:

Permane l'obbligo di effettuazione della **valutazione dei rischi** e predisposizione del **DVR** per poter effettuare assunzioni a tempo determinato. Pertanto vi raccomandiamo di effettuare la **valutazione dei rischi** e predisposizione il relativo **DVR** recante **data certa** e firme dei soggetti che hanno partecipato alla sua realizzazione.

Sarà nostra cura tenervi informati sulle prossime novità e interpretazioni.

31 marzo 2014

I migliori saluti.
Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.

Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: neqoilconsenso@studio-filippi.it

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso avete ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.