



LA RUBRICA DELL'INCA.

Le tue domande, le nostre risposte.

Scrivi a idirittichenonsai@inca.it
o rivolgiti presso le nostre sedi
per ricevere assistenza e consulenza gratuite.

www.inca.it

www.servizisol.cgil.it



il Patronato della CGIL



Sto per firmare un contratto di apprendistato professionalizzante. Quante ore saranno destinate alla formazione? La farò in azienda o in un ente formativo esterno?

Entro un mese dall'assunzione, l'apprendista riceve il "piano formativo individuale", allegato al contratto, con le modalità di svolgimento delle attività di formazione, secondo quanto stabilisce il Ccnl o gli accordi con gli Enti bilaterali. Sono previsti tre tipi di percorsi formativi: uno con formazione tutta esterna all'azienda; un secondo "misto", cioè con formazione sia interna, sia esterna all'azienda; infine uno esclusivamente aziendale. La formazione, professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio, disciplinata dalle Regioni e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La Regione comunica al datore di lavoro le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività, che non potrà superare i 3 anni.

ORIENTAMENTO AL LAVORO

Cosa cambia con il Jobs Act? Quali contratti di lavoro sono interessati? C'è chi dice che la nuova disciplina sia in contrasto con le norme comunitarie.

La nuova disciplina estende la causalità dei contratti a tempo determinato per i contratti fino a 36 mesi (prima si poteva eludere la causalità solo per quelli inferiori a 12 mesi), all'interno dei quali è altresì possibile effettuare fino a 8 proroghe per ciascun contratto (con l'aberrante effetto di poter stipulare fino a 288 proroghe in 36 mesi senza motivazione alcuna). Tutto ciò è palesemente in contrasto con le direttive comunitarie in materia di contratti a tempo determinato che ribadiscono come la "regola" sia il lavoro subordinato a tempo indeterminato. Per cui la "non indeterminatezza" del lavoro dovrebbe a ragione essere motivata (in quanto eccezione e non regola).

A fronte dell'eliminazione della causale, viene introdotto un "tetto", per cui il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro, non può eccedere il limite del 20% dei suoi dipendenti a tempo indeterminato, pena una semplice sanzione amministrativa.