

JOBS ACT. DAL 7 MARZO IN VIGORE IL DECRETO SUL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

Posted on 9 Marzo 2015



Con l'attuazione del Decreto Legislativo n. 23/2015, dal 7 Marzo 2015 tutti i lavoratori ai quali si è provveduto a stipulare un nuovo contratto di lavoro, a trasformare un contratto da tempo determinato a tempo indeterminato o a qualificarne uno a contenuto formativo, si applicherà il nuovo contratto a tutele crescenti. Ecco le principali novità contenute nel Decreto.

Categories: [Alimentazione](#), [Giovani Imprenditori](#), [Artistico](#), [Donne Impresa](#), [Gestione del personale](#), [Autoriparazione](#), [News](#), [Benessere](#), [Comunicazione](#), [Edilizia](#), [Impianti](#), [Legno e Arredo](#), [Meccanica](#), [Moda](#), [Orafi e Argentieri](#), [Servizi e Terziario](#), [Trasporti](#)



Sulla Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015 è stato pubblicato il Decreto Legislativo n. 23 del 4 marzo 2015, con le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Il Decreto legislativo è entrato in vigore il 7 marzo 2015.

Per tutti i lavoratori ai quali si è provveduto, dal 7 marzo 2015, a stipulare un nuovo contratto di lavoro, a trasformare un contratto da tempo determinato a tempo indeterminato o a qualificarne uno a contenuto formativo, si applicherà il nuovo contratto a Tutele Crescenti.

A mero titolo riassuntivo, si riportano le principali novità apportate in fase di approvazione definitiva dei provvedimenti:

- La nuova disciplina si applica anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato;
- Viene introdotto un criterio generale secondo cui le indennità economiche eventualmente spettanti al lavoratore devono essere commisurate "all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto";
- Viene ora previsto che, in sede di conciliazione, è possibile ricomporre ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro, ma le eventuali relative ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa sono soggette al regime fiscale ordinario;
- Al fine di monitorare l'utilizzo dello strumento della conciliazione agevolata, viene introdotta "una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione".

Per qualsiasi informazione è possibile contattare i nostri uffici (Tel. 0575 3141)

