

## **In G.U. le novità sui contratti a termine e apprendistato**

### **Decreto Legge n. 34 del 20 marzo 2014**

Per favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e generare nuova occupazione, in particolare giovanile, il D.L. n. 34/2014 pubblicato in Gazzetta Ufficiale apporta le semplificazioni in materia di contratto di lavoro a termine e di apprendistato. Ulteriori novità riguardano l'elenco anagrafico dei lavoratori e i contratti di solidarietà. Tra le novità più importanti del decreto, **in vigore dal 21 marzo 2014**, si segnalano quelle sul contratto di lavoro a termine e sull'apprendistato volte a semplificarne l'utilizzo.

### **Modifiche al lavoro a termine**

- **eliminazione della causalità:** il contratto di lavoro a tempo indeterminato non costituisce la forma comune di contratto di lavoro, l'apposizione del termine non è più subordinato a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;
- **durata del contratto:** il termine possibile per la acausalità viene elevato da 12 a 36 mesi, comprensivo di eventuali proroghe per lo svolgimento di qualsiasi mansione;
- **proroghe:** il contratto potrà essere prorogato fino ad un massimo di otto volte (finora era possibile solo una volta), a condizione che le proroghe si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato;
- **limite quantitativo:** si stabilisce che il numero complessivo di rapporti di lavoro non può eccedere del 20% dell'organico complessivo;
- **validità della durata:** Il termine deve risultare, direttamente o indirettamente, da atto scritto. La mancata apposizione del termine. Rende lo stesso privo di effetto.
- 

### **Semplificazioni per l'apprendistato**

- il datore di lavoro deve usare la forma scritta solo per il contratto ed il patto di prova, escludendo il relativo piano formativo individuale;
- ha libertà di assumere liberamente altri apprendisti non condizionandone più l'assunzione alla conferma in servizio di precedenti apprendisti al termine del percorso formativo;
- non è più obbligato, ma può decidere a sua discrezione, se integrare la formazione con l'offerta formativa pubblica, nei limiti delle risorse annualmente disponibili.
- Si fa salva l'autonomia contrattuale per determinare la retribuzione spettante all'apprendista, ma la stessa deve tener conto delle ore effettivamente prestate e delle ore di formazione che devono essere nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.