LE NOVITÀ del DECRETO LEGGE 20 marzo 2014 n. 34

-la semplificazione del contratto a termine e del contratto di apprendistato-

A seguito della proposta del Premier Matteo Renzi presentata in data 12 marzo 2014 circa le modifiche da attuare nell'ambito del diritto del lavoro, ecco pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il testo del ***Decreto Legge n. 34 del 20 marzo 2014*** (che entrerà in vigore il 21 marzo 2014) contenente *"Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese"* con inoltre le modifiche al contratto a termine e all'apprendistato.

CONTRATTO A TERMINE

-Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368-

MODIFICHE APPORTATE DAL D.L. 34 del 20 marzo 2014

Art. 1.
Apposizione del termine

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Comma 1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato ~~a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro~~ ***di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.***

Comma 1-bis. ~~Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:~~
~~**a)** nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;~~
~~**b)** in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.~~

~~**Comma 2.** L'apposizione del termine e' priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1 le ragioni di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non operatività del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.~~

Comma 2. ***L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.***

Art. 4.
Disciplina della proroga

Comma 1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi ~~la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca~~ ***le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano*** alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

Pertanto, le principali novità riguardo il contratto a tempo determinato, possono essere così riassunte:

- **Eliminazione della causalità**: l'apposizione del termine non è più subordinata a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;
- **Durata del contratto acausale**: il termine viene elevato da 12 a 36 mesi, comprensivo di eventuali proroghe (per lo svolgimento di qualsiasi mansione);
- **Proroghe**: è possibile effettuare massimo 8 proroghe del contratto a termine, purché abbiano ad oggetto la medesima attività lavorativa;

⚠ *Con la nuova disciplina sarà pertanto possibile effettuare 8 proroghe del primo contratto, per una durata di 4 mesi ciascuna, sempre rientrando nel limite massimo dei 36 mesi. [**9** (1 contratto + 8 proroghe) **X 4 = 36**]*

⚠ *Medesima attività lavorativa: è importante sottolineare che il decreto concede la possibilità di prorogare il termine ESCLUSIVAMENTE per lo svolgimento delle attività oggetto del primo contratto.*

- **Limite quantitativo**: il numero complessivo di rapporti di lavoro non può eccedere il limite del 20% dell'organico complessivo, fatta salva l'ipotesi prevista dall'art. 10 comma 7 del D.lgs. 368/2001;
- **Atto scritto**: il termine deve risultare da atto scritto, la mancata apposizione rendo il contratto privo di effetto con conseguente assunzione a tempo indeterminato.

CONTRATTO di APPRENDISTATO

-Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167-

MODIFICHE APPORTATE DAL D.L. 34 del 20 marzo 2014

Art 2.
Disciplina generale

Comma 1. La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

~~**a)** forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;~~

a) forma scritta del contratto e del patto di prova;

[...]

~~**i)** possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo;~~

~~**Comma 3 bis.** L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli gia` confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto.~~

~~**3-ter.** Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unita.~~

Art. 3
Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

Comma 2-ter. Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

Art. 4
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Comma 3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda ~~è integrata~~ ***,può essere integrata,*** nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Con riguardo al contratto di apprendistato, le maggiori modifiche sono pertanto le seguenti:

- **Forma scritta**: è prevista la forma scritta solo per il contratto e per il patto di prova (è quindi escluso il piano formativo individuale);
- **Abrogazione del comma 3 bis. Art. 2:** l'assunzione di ulteriori apprendisti non è più condizionata alla stabilizzazione in servizio di precedenti apprendisti al termine del loro percorso formativo;
- **Retribuzione:** fatto salvo quanto previsto dai CCNL, la retribuzione degli apprendisti terrà conto delle ore effettivamente lavorate e delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo;
- **Formazione:** discrezionalità (non più obbligatorietà) del datore di lavoro se integrare la formazione con l'offerta formativa pubblica, nei limiti delle risorse annualmente disponibili.