

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

D.L. Lavoro

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, che entra in vigore il 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

Per il lavoro a termine si è operato su più fronti, che possono essere così riassunti:- eliminazione della causalità: stabilendo che 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: la stipula del contratto è legata alla durata, il termine, in effetti, viene elevato da 12 a 36 mesi, comprensivo di eventuali proroghe per lo svolgimento di qualsiasi mansione sia per il contratto di lavoro a tempo determinato, sia per il contratto di somministrazione.- proroghe: il contratto potrà essere prorogato per fino ad un massimo di otto volte (finora era possibile solo una volta), a condizione che 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 il limite del 20% dell'organico complessivo.- validità della durata: Il termine deve risultare, direttamente o indirettamente, da atto scritto. La mancata apposizione la rende priva di effetto.

Semplificazioni per l'apprendistato

Per il contratto di 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 al, 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.

Elenchi anagrafici e apprendistato

Il decreto, tenendo conto di quello che è il mercato attuale del lavoro prevede che:- nell'elenco anagrafico dei lavoratori (art. 4, comma 1 del D.Lgs. 21 aprile 2000 n. 442), siano indicate non più genericamente le persone ma i "cittadini italiani e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia";- per accertare lo stato di disoccupazione non è più necessario presentarsi presso il servizio competente nel cui ambito si trova il domicilio del

soggetto, ma in qualsiasi ambito territoriale dello Stato;- ai fini dei contratti di solidarietà, sarà con decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze che si stabiliscono i criteri per individuare i datori di lavoro beneficiari delle riduzioni contributive entro i limiti delle risorse disponibili;- il limite di spesa previsto per il fondo per l'occupazione a decorrere dall'anno 2014 è pari ad euro 15 milioni annui.A

cura della Redazione

Copyright © - Riproduzione riservata