



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali  
Consigliera Nazionale di Parità*



## ***Il Decreto Lavoro n.34/2014 è Legge***

### **Scheda di sintesi**

*A cura dello staff della Consigliera Nazionale di Parità*

E' stata pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 114 del 20 maggio, la legge 16 maggio 2014, n. 78 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese".

Con questo provvedimento, che rappresenta il primo passo del processo di riforma del mercato del lavoro dell'attuale governo, entrano definitivamente in vigore le disposizioni che semplificano il contratto di lavoro a termine e il contratto di apprendistato con l'obiettivo di renderli più coerenti con le esigenze attuali del contesto occupazionale e produttivo.

Riassumiamole.

#### **Contratti a termine**

Il datore di lavoro nello stipulare il primo rapporto di lavoro a tempo determinato non è più obbligato a specificare le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive per rendere legittima l'apposizione del termine. Tali contratti, cosiddetti "acausali", possono essere rinnovati fino a 36 mesi e, sempre entro tale limite massimo, la scadenza inizialmente fissata può essere prorogata sino a cinque volte.

Il datore di lavoro può stipulare contratti a tempo determinato nel limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, e può sempre stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato nel caso in cui occupi fino a 5 dipendenti. In caso di superamento di questo limite l'azienda non è più obbligata a trasformare i contratti eccedenti in contratti a tempo indeterminato, ma è tenuta al pagamento di una sanzione amministrativa.

Di particolare importanza la disposizione che riconosce alla lavoratrice, che abbia usufruito del congedo obbligatorio di maternità nel corso dell'esecuzione di un precedente contratto a termine,

il diritto al computo di tale periodo nel calcolo del periodo complessivo di prestazione lavorativa utile a far valere il diritto di precedenza, ovvero il diritto ad essere preferite nelle assunzioni effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, a tempo indeterminato o a tempo determinato, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

### **Apprendistato**

Il datore di lavoro nello stipulare il contratto di apprendistato deve indicare, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Il datore di lavoro che occupa almeno cinquanta dipendenti, può assumere nuovi apprendisti solo se nei trentasei mesi precedenti le nuove assunzioni ha assunto, con contratto a tempo indeterminato, almeno il 20% dei vecchi apprendisti, al termine del relativo periodo di apprendistato (i contratti collettivi nazionali di lavoro possono, comunque, individuare limiti diversi).

La retribuzione dell'apprendista deve tener conto, oltre naturalmente delle ore di lavoro effettivamente prestate, anche delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

La formazione del lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere è integrata dall'offerta formativa pubblica le cui modalità di svolgimento, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, devono essere comunicate al datore di lavoro dalla Regione, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.

**Roma 20 maggio 2014**