

SELPRESS
www.selpress.com

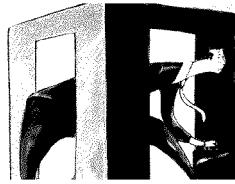
Direttore Responsabile
Roberto Napolitano

Diffusione Testata
233.997

COME CAMBIA IL LAVORO

Contratti e apprendistato, ecco tutte le novità

Servizi ▶ pagine 21-23



LAVORO

Novità su apprendistato
e contratti a termine

Servizi ▶ pagine 21, 22, 23

Come cambia il lavoro

IL TEMPO DETERMINATO



Le conferme

Per i rinnovi restano gli intervalli di dieci o venti giorni
Devono essere motivate le ragioni sostitutive

Anche la proroga del contratto è senza causale

Cade la necessità di «giustificazione» - La prosecuzione è ammessa se si riferisce alla medesima attività

Giampiero Falasca

Con la pubblicazione in «Gazzetta ufficiale» del decreto legge 34/2014, è entrata in vigore la norma che cancella, per tutti i rapporti a tempo determinato (senza distinzione tra primo contratto o successivo), l'obbligo di indicare le esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo che hanno indotto il datore di lavoro ad apporre una scadenza al contratto.

Il passaggio dalla causale al sistema basato sui limiti numerici determina un potente effetto di semplificazione e spazza il campo da dubbi interpretativi e dai contenziosi connessi. Chi vorrà assumere a tempo determinato, invece di scrivere articolate motivazioni, dovrà infatti limitarsi a compiere un'operazione molto semplice: dovrà contare. E si tratterà di calcoli abbastanza semplici. Dovrà innanzitutto verificare se il contratto a termine rientra nei limiti quantitativi fissati dalla legge (20% dell'organico, con alcune eccezioni legate ai contratti stipulati per esigenze sostitutive o stagionali) o da quelli fissati dal contratto collettivo di riferimento. Inoltre, dovrà verificare se il rapporto rispetta il tetto massimo di durata previsto dalla legge. Tale limite è fissato dalla riforma in 36 mesi, ma bisogna ricordare che il Dlgs 368/2001, con una norma che non è stata modificata, assegna alla contrattazione collettiva la facoltà di individuare un arco temporale più alto, e quella di consentire la stipula di un contratto ulteriore, mediante una particolare procedura di convalida.

Cambia in maniera importante anche la gestione delle proroghe. La legge fino a due giorni fa consentiva alle parti di prorogare una sola volta il contratto, e richiedeva che la proroga fosse assistita da "ragioni oggettive"

(una forma diversa di causale). Una volta che il rapporto cessava, nel rispetto del cosiddetto stop and go, le parti potevano stipulare un nuovo contratto, e anche questo era prorogabile una sola volta.

Nella nuova disciplina, la proroga non è più condizionata alla sussistenza di specifiche ragioni. Inoltre, il numero delle proroghe ammesse cresce sino a 8, fermo restando l'obbligo di rispettare il tetto massimo di 36 mesi. Non è chiaro se il tetto si applica al singolo rapporto o se invece abbraccia tutti i contratti che si succedono nell'arco dei 36 mesi. La prima lettura - tetto applicabile al singolo contratto - sarebbe coerente con la normativa previgente e con la dicitura che consente le 8 proroghe in caso di svolgimento della medesima attività lavorativa: una formulazione del genere sembra pensata per il singolo contratto. La seconda lettura sarebbe invece coerente con la nozione di tetto "massimo" delle proroghe, che sembra avere carattere onnicomprensivo. Considerata l'importanza della questione, anche per i riflessi che questa può avere sul piano processuale, sarebbe opportuno un chiarimento in sede di conversione del decreto.

Viene da chiedersi se il nuovo regime delle proroghe - sia nella parte in cui non viene più chiesta la ragione, sia nella parte che innalza a 8 il numero massimo - sia applicabile ai rapporti in corso. Applicando i principi generali, i contratti in corso dovrebbero rimanere soggetti alla vecchia disciplina, sino alla loro definitiva scadenza. Per ovviare ai problemi gestionali connessi al mantenimento in vita delle vecchie regole, tuttavia, sarà sufficiente cessare i contratti in corso (per scadenza naturale o per volontà comune delle parti) e stipulare nuovi accordi, che saran-



no automaticamente assoggettati alla riforma.

Il decreto legge del Governo non modifica la disciplina dei rinnovi (che presuppongono, al contrario delle proroghe, la fine del contratto precedente). Pertanto, dopo la fine di un contratto a termine, sarà possibile stipularne un altro solo dopo che sia passato un intervallo minimo di tempo (10 o 20 giorni).

Resta da capire quale effetto potrà avere il decreto per le imprese operanti nei settori dove, finora, vigevano regole speciali (poste, servizi di volo, scuola, mobilità ecc.). Questi settori, destinatari di una disciplina di maggior favore, si ritrovano improvvisamente a operare con regole più restrittive di quelle generali; sarebbe opportuno uniformare il quadro complessivo, per evitare situazioni di irragionevole disparità.

Il decreto contiene, poi, alcuni refusi che sul piano applicativo dovranno essere analizzati



■ SELPRESS ■
www.selpress.com

con attenzione. Sembra una svista la scelta di mantenere in vita la norma sull'onere della prova scritta delle ragioni della proroga (che non sono più richieste); anche la mancata abrogazione delle norme che contengono riferimenti all'articolo 1, comma 1 bis (che disciplina l'acausalità, oggi abrogata, del primo contratto) sembra un semplice errore materiale.

Non pare invece un refuso, ma una scelta chiara (e condivisibile) del legislatore, la sopravvivenza della causale sostituiva: questa viene mantenuta, in quanto serve a identificare alcuni di quei contratti che non sono soggetti ai limiti quantitativi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Proroghe e rinnovi

01 | PROROGHE

Il decreto prevede la possibilità di prorogare (prima della scadenza) il contratto a termine per un massimo di otto volte (rispettando comunque il tetto massimo dei 36 mesi)

02 | RINNOVI

Se un contratto a termine scade, può essere rinnovato rispettando però la regola dello stop and go, che prevede un intervallo di 10 giorni se il contratto scaduto era inferiore ai sei mesi e 20 giorni se invece la sua durata era superiore a sei mesi

L'analisi di consulenti e avvocati

Da chiarire il regime transitorio

■ Servono chiarimenti per ridurre o eliminare la possibilità di effetti negativi determinati dall'introduzione delle nuove regole. Queste le prime considerazioni fatte dai avvocati e consulenti del lavoro in merito al decreto legge 34/2014.

Per Bruno Piacci, consigliere coordinatore del gruppo di lavoro del **Consiglio nazionale forense** «l'auspicio è che vengano adottate norme sistemiche e coerenti tra loro e con le normative attualmente in vigore, evitando l'applicazione di procedimenti frammentari

e non coordinati, che contribuiscono a generare ulteriore incertezza, moltiplicarsi di contenziosi e resistenza da parte delle aziende di avvalersi di strumenti che possono rivelarsi alla fine più portatori di danni che di benefici».

Più in generale, secondo Piacci, l'obiettivo di una maggiore flessibilità in uscita che sia compensata da un incremento stabile dei livelli occupazionali si persegue soprattutto creando quelle condizioni minime per ridurre l'attuale incertezza delle regole del si-

stema giurisdizionale.

La **Fondazione studi dei consulenti del lavoro**, invece, sottolinea che le modifiche sul contratto di apprendistato rischiano di essere vanificate per un passaggio ambiguo del testo. Infatti la non obbligatorietà prevista dalla norma per la formazione pubblica non è chiaro se è riferita alla possibilità per il datore di lavoro di non farvi ricorso (così come è auspicabile), oppure alle Regioni di emanare la propria disciplina.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



DOMANDE & RISPOSTE

Quali sono i contratti per i quali si applica la cosiddetta acausalità?

Il nuovo regime si applica a tutti i rapporti a tempo determinato (senza distinzione tra primo contratto o successivo). La causale consisteva nell'obbligo di indicare le esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo che hanno indotto il datore di lavoro ad apporre una scadenza al contratto.

Il mancato adempimento comportava la conversione a tempo indeterminato del rapporto

Quali sono i criteri per il contenimento del lavoro a termine nella nuova normativa?

Il decreto lavoro affida il contenimento del lavoro a termine a limiti numerici. Viene fissato un limite quantitativo (20% dell'organico, con alcune eccezioni legate ai contratti stipulati per esigenze sostitutive o stagionali) che può essere modificato dal contratto collettivo di riferimento. Inoltre, viene fissato un tetto massimo di durata, pari a 36 mesi.

I tetti massimi sono modificabili, e come?

Sia il limite quantitativo che quello di durata possono essere modificati, ma solo previo accordo collettivo. Non bastano, quindi, accordi individuali tra il dipendente e il datore di lavoro.

Le proroghe devono essere motivate?

Non più. È stata cancellata la norma che richiedeva che la proroga fosse assistita da "ragioni oggettive" (una forma diversa di causale). Quindi oggi la proroga non è più condizionata alla sussistenza di specifiche ragioni.

Quante sono le proroghe ammesse?

Il numero delle proroghe ammesse cresce sino a otto, fermo restando l'obbligo di rispettare il tetto massimo di 36 mesi.

I rapporti in corso sono prorogabili?

Applicando i principi generali, i contratti in corso dovrebbero rimanere soggetti alla vecchia disciplina; tuttavia, se vengono interrotti e ripresi, sono assoggettati alla riforma.

Che differenza c'è tra proroga e rinnovo?

La proroga interviene sul contratto in corso. Il rinnovo si verifica quanto un contratto è scaduto. In questo caso, si applica il cosiddetto stop and go, per cui è possibile stipularne un altro solo dopo che sia passato un intervallo minimo di tempo (10 o 20 giorni).

Quali sono i vincoli comunitari sul lavoro a termine?

La direttiva 90/1999, che recepisce un accordo quadro

raggiunto dalle parti sociali a livello europeo, impone agli Stati membri di adottare delle norme che impediscano la reiterazione eccessiva nel tempo dei contratti a termine. La direttiva indica la causale come uno dei mezzi che può essere utilizzato, ma consente di adottare anche sistemi alternativi come fissazione di un limite di durata oppure un limite quantitativo. Il Dl 34/2014 determina quindi un cambiamento di mezzi ma resta ampiamente entro i confini della norma comunitaria, in quanto fissa sia un limite di durata, sia un tetto quantitativo, oltre a specifici limiti per le proroghe.

■ SELPRESS ■
www.selpress.com

Il vincolo. Occorre chiarire quali lavoratori sono ricompresi

Plafond del 20% sull'organico complessivo

Nevio Bianchi
Barbara Massara

/// L'unica condizione che le aziende, devono rispettare da ieri 21 marzo in caso di ricorso al nuovo contratto a termine è quella del numero massimo fissato nella misura del 20% dell'**organico complessivo**.

Alle imprese che occupano fino a cinque dipendenti, è comunque consentito stipulare un contratto di lavoro a termine.

Inoltre sono fatti salvi gli eventuali limiti stabiliti dai Ccnl, nonché le specifiche esclusioni di legge di cui al comma 7 dell'articolo 10 del Dlgs 368/2001.

Sono queste le previsioni contenute nel riscritto comma 1 dell'articolo 1 del Dlgs 368/2001 che, introducendo per la prima volta un limite numerico legale, rendono compatibile la nuova forma libera e flessibile del contratto a termine con il principio base secondo cui «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro».

Il datore di lavoro dal 21 marzo, prima di stipulare un nuovo contratto a termine, dovrà verificare di non aver ancor raggiunto in quel momento la soglia massima del 20% dell'**organico complessivo**.

Proprio il termine "organico complessivo", in quanto non propriamente tecnico, genera nelle aziende e nei consulenti qualche dubbio interpretativo.

Interpretando il termine «organico» come un concetto di tipo organizzativo, cioè come l'organizzazione di cui strutturalmente il datore di lavoro si avvale per operare, la base di calcolo del 20% dovrebbe essere riferita solo ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (così come stabiliscono alcune norme dei Ccnl e così come, lo stesso termine, utilizzato dal Dlgs 368/2001, articolo 2, con riferimento al trasporto aereo e alle poste è stato interpretato da alcuni giudici).

Interpretando invece in modo difforme, e dando quindi maggiore enfasi al termine complessivo, si potrebbe far rientrare nel concetto di organico anche gli stessi contratti a termine nonché quelli di somministrazione citati dal medesimo com-

ma 1 della norma.

Posta l'immediatezza del problema, si auspica un rapido intervento chiarificatore del Lavoro che definisca la base di calcolo del limite del 20 per cento.

Invece dall'organico complessivo devono essere esclusi i contratti di apprendistato, posto che lo prevede l'articolo 7 comma 3 del Dlgs 67/2001, e inclusi, ma proporzionalmente al minor orario di lavoro i contratti part time, così come previsto dall'articolo 6 del Dlgs 61/2000.

A fronte dell'introduzione del nuovo limite di legge, il Governo si preoccupa di far salvi gli eventuali limiti previsti dai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi in base al comma 7 dell'articolo 10 del Dlgs 368/2001. Tali limiti, sia se di maggiore o minor favore rispetto a quello legale del 20%, sia se basati su metodi di calcolo diversi (ad esempio il Ccnl commercio prevede che il tetto debba essere verificato nella singola unità produttiva dove si intende assumere), comunque continuerebbe a essere applicati nelle aziende che rispettano quel contratto collettivo.

Dall'applicazione del nuovo limite legale, così come da quelli contrattuali, continuano a essere escluse quelle tipologie di contratti a termine elencate dal comma 7 dell'articolo 10 del Dlgs 368/2001.

In particolare si tratta dei: contratti conclusi per fase di avvio di attività (start up) per i periodi previsti dai Ccnl; contratti stagionali, compresi quelli relativi alle attività elencate nel Dpr 1525/1963; contratti stipulati per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi; contratti stipulati con lavoratori di età superiore a 55 anni.

LE ECCEZIONI

Restano validi eventuali limiti più o meno restrittivi rispetto alla regola generale individuati dai contratti collettivi nazionali

Micro realtà. La clausola di salvaguardia

Piccoli studi senza chance di assumere

Massimo Brisciani

«Nelle imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre consentito stipulare un contratto a tempo determinato». È quanto prevede il Dl 34/2014 a decorrere dal 21 marzo per le imprese di minori dimensioni, alle quali il limite generale del 20% dell'organico non consentirebbe altrimenti di raggiungere l'unità.

Il riferimento alle «imprese» sembra escludere l'applicabilità del limite ai soggetti che non sono imprenditori, quali i liberi professionisti e le associazioni. In base al tenore letterale della norma tali soggetti ricadrebbero nel tetto generale del 20%, che non si applica alle sole imprese ma a tutti i datori di lavoro, con il risultato paradossale che chi occupa fino a quattro lavoratori non potrebbe mai ricorrere al contratto a termine perché non raggiungerebbe l'unità. Ad esempio, per un professionista con quattro dipendenti l'applicazione del limite generale del 20% porterebbe ad un risultato di 0,8.

La norma poi nulla dispone riguardo al ricorso alla somministrazione per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti, imprenditori e non. Se si applicasse il limite generale del 20% dell'organico complessivo, i datori con meno di cinque addetti non riuscirebbero mai a raggiungere l'unità, con il risultato che ad essi sarebbe precluso il ricorso al lavoro somministrato. Se invece dovesse applicarsi in via analogica il limite di un solo contratto stabilito per l'assunzione a termine, occorrerebbe ulteriormente precisare se l'utilizzo di un dipendente in somministrazione possa aggiungersi all'assunzione diretta di un lavoratore a termine oppure sia ad essa alternativo. Si tratta in sostanza di chiarire se, ad esempio, un datore di lavoro con organico di quattro dipendenti possa utilizzare contemporaneamente un lavoratore assunto a termine

ed uno somministrato, oppure

IL TESTO

La possibilità di reclutare dipendenti «a termine» vale per le «imprese» fino a cinque addetti e non per i «datori»

se l'uno escluda l'altro. Peraltro, sia per l'assunzione a termine che per l'impiego in somministrazione, anche per i datori di lavoro con non più di cinque dipendenti prevalgono, se più favorevoli, i limiti quantitativi eventualmente fissati dal contratto collettivo nazionale.

Anche per le realtà occupazionali di minori dimensioni, inoltre, valgono le ipotesi di esclusione dal contingentamento elencate tassativamente dall'articolo 10, comma 7 del Dlgs 368/2001 (si veda l'altro articolo).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

■ SELPRESS ■
www.selpress.com

Pubblico impiego. Si devono rispettare anche i criteri imposti dal Dlgs 165/2001

Nella Pa resta l'esigenza temporanea

Tiziano Grandelli
Mirco Zamberlan

Il **job act** di Renzi dilaga anche nella **pubblica amministrazione**. Il decreto legge, nato indubbiamente per il settore privato, si ripercuote immediatamente anche nel pubblico impiego, come, di regola, è avvenuto in passato. La normativa di riferimento per la Pa è rappresentata dall'articolo 36 del decreto legislativo 165/2001, il quale richiama il Dlgs 368/2001 applicabile ogni qual volta la pubblica amministrazione debba stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

La principale novità riguarda la possibilità di ricorrere ad assunzione a termine senza l'onere di dover dimostrare quelle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che costituivano il pilastro su cui poggiava la vecchia normativa. Ne consegue che il contratto cosiddetto "acausale", introdotto in via sperimentale dalla riforma Fornero, diventa la regola generale. Ma la Pa, come detto, deve fare i conti anche con l'articolo 36 del Dlgs 165/2001, e, quindi, non può prescindere dalle esigenze di carattere temporaneo o eccezionali. In sostanza, per il datore di lavoro pubblico non si vede quel cambiamento sostanziale che, invece, interviene per il privato; l'ostacolo maggiore consiste sempre nel dover motivare, in modo circostanziato, la temporaneità ovvero l'eccezionalità dell'esigenza a fronte della quale si attinge al lavoro a tempo determinato.

La durata del contratto a termine non può eccedere i 36 mesi, conteggiando in tale tetto tutti i rapporti intercorsi fra uno stesso lavoratore e la medesima amministrazione, sia a titolo di contratto di lavoro a tempo determinato sia quale somministrazione. Viene, però, riconosciuta più libertà nel campo delle proroghe. Mentre fino a ieri ne era concessa una sola, oggi si può posticipare la scadenza dell'assunzione per ben otto volte, ma si devono riferire alla stessa attività lavorativa.

Una novità introdotta dal

decreto riguarda il tetto numerico alle assunzioni a termine, che non possono superare il 20% dell'organico complessivo. Al di là del dubbio interpretativo che riguarda la base di calcolo (posti in dotazione organica o posti coperti), nell'ambito locale sembra che l'asticella sia stata posta a un livello tale che le amministrazioni, nella maggior parte dei casi, possano tranquillamente gestire i contratti a termine, stante l'esclusione del mondo scuola e la vigenza del limite posto dall'articolo 9, comma 28, del Dl 78/2010 (50% della spesa riferita al 2009). Restano esclusi da questo limite i contratti a tempo determinato che trovano la loro ragione nelle sostituzioni di personale assente con diritto alla conservazione del posto e nella stagionalità o per i lavoratori con più di 55 anni.

Rimane confermato il vincolo dei 36 mesi di durata massima nella vita lavorativa per contratto a termine e somministrazione stipulati fra lavoratore e amministrazione. Come da istruzioni della Funzione pubblica, la situazione si azzerava per effetto di una nuova procedura concorsuale.