

Contratti senza causale

fino a tre anni

Apprendistato con retribuzione più leggera *per formazione*

- Niente obbligo di assunzione del 30% degli addetti

Via libera a un Dl che consente di non indicare la giustificazione per tutto il rapporto a termine

Eliminato l'obbligo di prevedere una pausa di dieci giorni fra un contratto a termine e l'altro

Claudio Tucci

ROMA

■ Sale a 36 mesi, dagli attuali 12 mesi, l'acausalità nei contratti a termine, come richiedono da tempo le imprese. Novità anche sull'apprendistato: si cancella l'obbligo per le aziende di stabilizzare almeno il 30% di apprendisti per poterne assumere di nuovi. Inoltre, per il contratto di apprendistato di primo livello (quello cioè utile per conseguire una qualifica o un diploma professionale) si prevede la possibilità di riconoscere al lavoratore una retribuzione più contenuta «che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate» e «delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo».

Il consiglio dei ministri, ieri, ha approvato un decreto legge per semplificare la flessibilità in entrata, con l'obiettivo di creare nuova occupazione, rimuovendo alcune rigidità introdotte dalla legge Fornero. In particolare, si interviene sui contratti a termine (che rappresentano oltre il 60% delle nuove attivazioni). Oggi, dopo le modifiche apportate dalla legge 92 e dal decreto Giovannini, è prevista l'acausalità (cioè la possibilità per il datore di lavoro di non specificare le motivazioni tecniche-produttive-organizzative che lo portano ad apporre un termine al rapporto) per il solo primo contratto della durata massima di 12 mesi. Con il decreto legge approvato ieri questo termine si porta a 36 mesi, facendo così coincidere l'assen-

za di causale con la durata massima (tre anni, appunto) del contratto a termine prevista dal Dlgs 368 del 2001. La causale è «il motivo essenziale del contenzioso - ha spiegato, al termine del Cdm, il ministro del Lavoro, Giuliano Poletti - per questa ragione è stata tolta». Via anche la pausa di dieci giorni tra un contratto a termine e l'altro, ha aggiunto Poletti, che è una di quelle «norme torture che fa diventare matti e non serve a nessuno». In que-

LE ALTRE INDICAZIONI

Forma scritta necessaria solo per contratto e patto di prova ma non per il piano formativo individuale dell'apprendista

sto modo, si potrà prorogare anche più volte il contratto a tempo determinato entro il limite dei tre anni, purché però sussistano ragioni oggettive e si faccia riferimento alla stessa attività lavorativa. Sempre sul contratto a termine si introduce, poi, un limite massimo al suo utilizzo (che pende in capo a ciascun datore di lavoro). Non si potrà eccedere il 20% dell'organico complessivo.

Il decreto legge del governo interviene anche sul contratto di apprendistato, che dopo le misure introdotte dalla legge Fornero è stato irrigidito, rendendolo di fatto poco utilizzato dalle imprese (quando invece l'intenzione del legislatore era

renderlo il canale di accesso privilegiato dei giovani nel mondo dell'occupazione). Intanto, si chiarisce che il ricorso alla forma scritta vale solo per il contratto e il patto di prova e non quindi, come attualmente previsto, anche per il relativo piano formativo individuale. Inoltre, si abrogano i commi 3-bis e 3-ter del Dlgs 167 del 2011 (il Tu Sacconi), introdotti dalla legge Fornero, eliminando le vigenti previsioni (oltremodo restrittive) secondo cui l'assunzione di nuovi apprendisti è necessariamente condizionata alla conferma in servizio di almeno il 30% degli apprendisti dipendenti, al termine del percorso formativo. Sempre sull'apprendistato, stavolta però di primo livello, si viene incontro alle esigenze delle imprese (anche in vista dell'imminente avvio del programma sperimentale di apprendistato a scuola previsto dal decreto Carrozza) stabilendo che la retribuzione del giovane apprendista, per la parte riferita alle ore di formazione, sia pari al 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento. Per il datore di lavoro, poi, viene eliminato l'obbligo di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere (l'apprendistato di secondo livello) con l'offerta formativa pubblica, che diventa così un elemento discrezionale.

Novità, infine, anche sul Durc che viene "smaterializzato", superando l'attuale sistema che impone ripetuti adempimenti burocratici alle aziende.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'ANALISI

**Davide Colombo
e Maria Carla De Cesari**

La carta vincente per ridurre il contenzioso

In attesa di leggere la versione definitiva del decreto legge sul lavoro, tre sono le promesse rilevanti fatte durante la conferenza stampa al termine del Consiglio dei ministri: il primo contratto a termine senza giustificazione può durare fino a 36 mesi; si cancella l'obbligo di rispettare un determinato intervallo per avviare un

giustificazioni scritte, quasi sempre contestate in Tribunale e fonte di un ricchissimo contenzioso. Questo nonostante il fatto che in ambito Ue il contratto a termine ha come condizione il vincolo nella durata complessiva: i 36 mesi tra proroghe e rinnovi.

Le modifiche introdotte dal Governo Letta si sono limitate a un aggiustamento tutto sommato marginale, come il riconoscimento che il (primo) contratto acausale di 12 mesi può comprendere anche la proroga (o le proroghe, secondo alcune interpretazioni). Con il decreto legge di ieri, il primo contratto a termine senza causa potrà durare fino a 36 mesi, con un limite di utilizzo del 20 per cento.

Peccato non si sia osato di più, eliminando del tutto la necessità di giustificare il contratto a termine.

D'altra parte, il modello del contratto acausale per 36 mesi ha già debuttato: si tratta

secondo contratto; si elimina il vincolo nelle assunzioni ai fini dell'apprendistato.

Si tratta di misure circoscritte, che modificano la riforma Fornero, senza stravolgere l'impianto. Il principio delle modifiche sembra essere questo: lo Stato si fida un po' di più delle scelte contrattuali fatte dall'impresa.

Finora, per stipulare un contratto a termine l'impresa deve indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo organizzativo o sostitutivo, con l'eccezione del primo contratto per una durata massima di 12 mesi (compresa l'eventuale proroga). È stata la riforma Fornero a rompere il tabù della motivazione, ma ci si è fermati alla deroga, per un anno, dalla disciplina generale. Nell'estate 2012 è mancato il coraggio di fidarsi appieno delle imprese: nella stragrande maggioranza dei casi la garanzia della bontà del contratto a termine è rimasto affidato alle

infatti della disciplina valida per le start up innovative.

La semplificazione non si sposa, però, con le eccezioni e i casi particolari che complicano a dismisura la gestione del personale. Basterebbe che l'attenzione fosse posta sulla durata complessiva del contratto. Tuttavia,

Positiva, se sarà confermata dall'articolato, la fine dello stop an go, cioè l'obbligo di rispettare una pausa, variabile a secondo della durata del primo contratto, in caso di rinnovo.

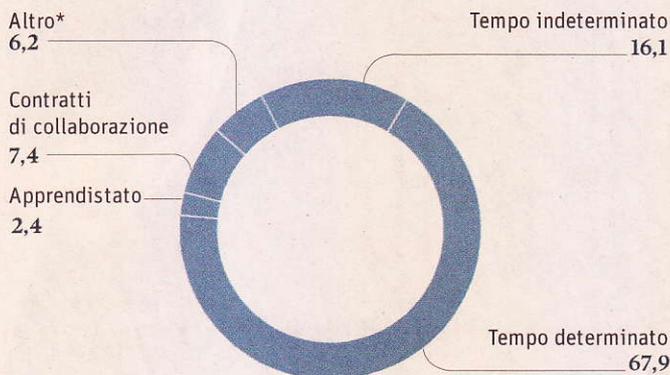
L'altra novità del decreto legge sembra essere l'apprendistato, che non sarà più subordinato all'assunzione di almeno il 30% di giovani in formazione. La caduta di questo vincolo può mettere fine alla diffidenza delle imprese rispetto a questo contratto agevolato. Snellite anche le procedure per le assunzioni con il piano formativo che non deve più essere validato dalle Regioni.

L'andamento delle assunzioni

Nel IV trimestre del 2013 il Sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie ha registrato 2.266.604 avviamenti di nuovi rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato, 18.851 in meno rispetto al IV trimestre del 2012 (-0,8%). Poco meno del 70% delle nuove assunzioni è stata formalizzata con contratti a tempo determinato (1.539.435 unità), il 16,1% con contratti a tempo indeterminato (364.972 unità) e il 7,4% con contratti di collaborazione (167.438 unità). I rapporti di apprendistato sono 54.073, pari al 2,4% del totale. I dati sono stati resi noti dal ministero nel mese di marzo 2014.

LA RIPARTIZIONE DEI CONTRATTI

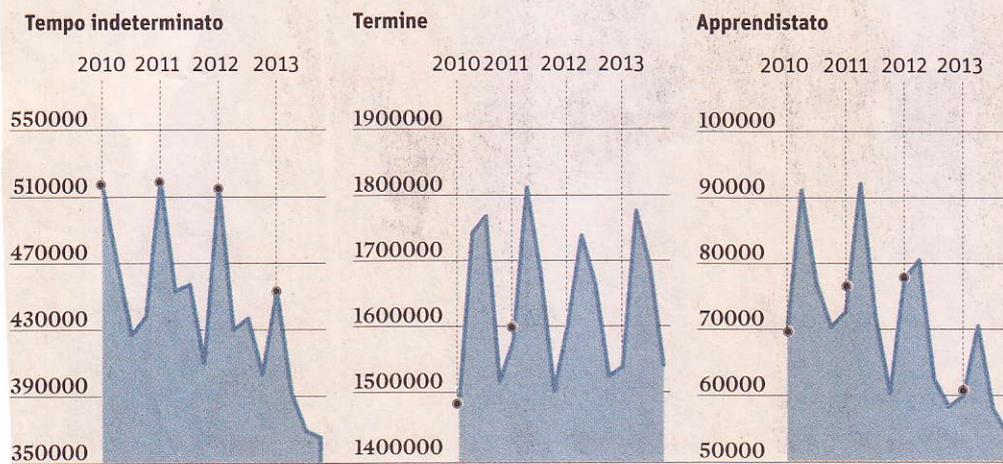
Dal tempo indeterminato all'apprendistato



(*) La tipologia contrattuale "altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratti di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato; contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo; lavoro interinale (solo P.A)

I RAPPORTI DI LAVORO ATTIVATI

I trimestre 2010-IV trimestre 2013 (valori assoluti)



Fonte: Ministero del Lavoro, sistema delle comunicazioni obbligatorie, marzo 2014

FORZA

Si tolgono alcuni vincoli introdotti dalla legge Fornero, che tarpavano le ali all'utilizzo dell'apprendistato e del contratto a termine. Su quest'ultimo contratto si elimina la causale (che genera una mole di contenzioso) e si consente la proroga anche più volte entro il limite dei tre anni. Sul fronte dell'apprendistato si eliminano le attuali previsioni secondo cui l'assunzione di nuovi apprendisti è necessariamente condizionata alla conferma in servizio di precedenti apprendisti al termine del percorso formativo

DEBOLEZZA

Sul contratto a termine resta l'addendum contributivo dell'1,4% introdotto dalla legge Fornero per finanziare l'Aspi. Una misura che rende onerosa per le imprese l'attivazione di questo istituto, e che si pensava potesse essere eliminata in vista del difficile quadro economico e occupazionale. Sull'apprendistato non ci sono nuovi interventi sull'azzeramento della contribuzione. Oggi questo forte incentivo è previsto solo per le aziende che occupano fino a 9 dipendenti. Si puntava a estenderlo anche alle imprese sopra i 9 dipendenti

Dieghe LAVORO A TERMINE - IL SOLO 13-3-2014 - E APPRENDISTATO