

## LAVORO E PREVIDENZA

---

### ***Il Job act e la semplificazione dei contratti flessibili***

di Luca Vannoni

Nonostante la soddisfazione per un **provvedimento di semplificazione della disciplina del principale contratto flessibile, il lavoro a termine, e dell'unico contratto agevolato, l'apprendistato**, il primo pensiero va al percorso parlamentare di conversione in legge che ora si apre: la speranza è che non sia toccato l'impianto del DL 34/2014, con le ricorrenti eccezioni e complicati meccanismi che, più che riconoscere una tutela effettiva ai dipendenti, erano veri e propri ostacoli per le imprese. Non che l'intervento operato sia epocale, ma, in particolare per il lavoro a termine, le misure prese risolvono una serie di forti limitazioni.

L'intervento fondamentale operato dal Decreto Renzi riguarda il contratto a termine, con la **cancellazione dell'obbligo di indicare la motivazione del contratto**, che doveva rientrare nelle famigerate causali “tecniche, organizzative, produttive e sostitutive”. Se originariamente la disposizione poteva essere un freno a pratiche di precarizzazione, oggi, con il limite di successione introdotto nel 2008 di 36 mesi tra le stesse parti, si è attenuata notevolmente la sua funzione di garanzia, diventando, viceversa, una situazione di rischio per le imprese, in quanto l'interpretazione di tali causali è sfociata in un acceso e lungo contrasto giurisprudenziale, con ovvi effetti sismici sulla certezza del diritto.

**Il periodo di 36 mesi, comprensivo di eventuali proroghe, diviene inoltre la durata massima di una rapporto a termine** 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.

A temperare la liberalizzazione operata, fermo restando le esclusioni previste dall'art. 10, comma 7, ad esempio per il lavoro stagionale e le sostituzioni, **il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo**, limite non operante per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti.

Sul punto, è comunque consigliabile, richiamando anche quanto affermato dalla [\*\*circolare 5/2014 della Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro\*\*](#), in via prudenziale uniformarsi alle limitazioni previste dalla contrattazione collettiva, in quanto il limite del 20% potrebbe essere visto non come una regola immediatamente efficace ma come limite massimo all'intervento da parte della contrattazione collettiva.

Certo, alcuni passaggi potrebbero essere migliorati; ad esempio sarebbe opportuno prevedere espressamente che tutti i datori di lavoro fino a 5 dipendenti sono esclusi dal limite di contingentamento del 20%, e non solo le imprese: il tenore letterale della norma attualmente in vigore porta ad escludere dall'esenzione i professionisti.

Un ulteriore dose di flessibilità è stata aggiunta alla disciplina della proroga: se l'art. 4 del D.Lgs. 368/2001 prevedeva, nella sua versione previgente, una proroga soltanto e con la necessità di motivarla con una ragione oggettiva, dal **21 marzo 2014 i contratti potranno essere prorogati fino a 8 volte senza la necessità di una motivazione oggettiva**.

La novità in materia di **proroga si ritiene applicabile anche ai contratti stipulati prima del 21 marzo 2014 e ancora in essere a tale data**, anche a quei contratti che nel regime previgente avevano esaurito la loro possibilità di proroga.

Il secondo contratto modificato dal Decreto Renzi è l'apprendistato. La prima novità **riguarda il Piano Formativo Individuale, per cui non è più necessaria la forma scritta al momento della sottoscrizione del contratto**: l'assenza di formalità consentirà una gestione più flessibile della formazione, fermo restando che un piano di formazione deve pur essere esistente e che la formazione effettuata deve essere registrata.

Sempre riguardo alla formazione, è stata **resa facoltativa la formazione trasversale di base** per i contratti di apprendistato professionalizzante. Ma chi può gestire la facoltà? Si ritiene, stante la competenza regionale sulla materia della formazione trasversale, che non possa essere una scelta nelle mani del datore di lavoro. Pertanto, **rimangono confermate le Linee Guida** approvate dall'accordo Stato Regioni del 20 febbraio 2014, dove si prevede che la formazione trasversale è da intendersi obbligatoria solo se disciplinata come tale dalla regolamentazione regionale e sia realmente disponibile per l'impresa o l'apprendista. In assenza di regolamentazione regionale, la formazione trasversale diviene obbligatoria se prevista e regolamentata come tale, in via sussidiaria e cedevole, dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, è previsto **un nuovo meccanismo per determinare, in maniera ridotta, la retribuzione dell'apprendista**: fermo restando la possibilità che la contrattazione collettiva individui ipotesi più favorevoli, al lavoratore sarà riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore effettivamente lavorate e delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo. Le ore di formazione, quindi, non sono più equiparate alle ore di lavoro e daranno vita a una quota retributiva più bassa. Infine, sono stati abrogati i limiti di conferma di periodi di apprendistato conclusi per poterne attivare di nuovi.

Infine, sono state abrogate le disposizioni che richiedevano la conferma dei contratti di apprendistato terminati per la attivazioni di nuovi.

L'ultima disposizione del DL Renzi riguarda la semplificazione, mediante smaterializzazione del DURC: non è ancora operativa, in quanto è necessario attendere il decreto attuativo, da emanarsi entro 60 giorni.

Nelle intenzioni del governo, la cura del sistema lavoro richiede ulteriori e più estesi provvedimenti: oltre alla conversione del DL 34/2014, si attende per maggio un provvedimento per la riduzione dell'IRPEF e la presentazione di una legge delega volta alla riscrittura e alla creazione di un nuovo codice del lavoro. Non resta che attendere.