



I contratti flessibili nella riforma del mercato del lavoro

Tuttolavoro, Il Sole 24 - ottobre 2012

Giampiero Falasca

Finalità dell'intervento sui contratti flessibili

Art. 1, comma 1, legge n. 92/2012

- Realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione
- Favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili
- Ribadire il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «contratto dominante», quale forma comune di rapporto di lavoro
- Valorizzare l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro
- Contrastare l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità

Contratto a tempo determinato

- **D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368** (Disciplina contratto a termine)
- **Legge 23 dicembre 2005, n. 266** (Finanziaria 2006)
- **Legge 24 dicembre 2007, n. 247** (Protocollo del Welfare)
- **Legge 6 agosto 2008 , n. 133** (Legge conversione Decreto sviluppo)
- **Sent. n. 214/2009 Corte Costituzionale** (Norma anti-conversione)
- **Legge 12 novembre 2011, n. 183** (Legge di stabilità 2012)
- **Legge 28 giugno 2012 n. 92** (Riforma del mercato del lavoro)
- **Legge 7 agosto 2012 n. 134** (Legge conversione Decreto sviluppo)
- **Decreto Agenda Digitale**

- Possibilità di non inserire alcuna motivazione nel caso di primo contratto a tempo determinato o in somministrazione della durata di 12 mesi; non è ammessa la proroga
- I CCNL possono prevedere ulteriori ipotesi di acausalità, con il rispetto del limite del 6% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, nel caso in cui l'assunzione a termine avvenga per un processo organizzativo specifico (avvio nuove attività; lancio di un prodotto o servizio innovativo; cambiamento tecnologico; fase supplementare di un progetto di sviluppo; rinnovo o proroga di una commessa consistente)

- Per il calcolo dei 36 mesi si deve tener conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti svolte tra i medesimi soggetti sia con contratti a tempo determinato diretto sia con contratti in somministrazione di lavoro a tempo determinato
- La circolare del Ministero del lavoro n. 18 del 18/07/2012 specifica che *“i datori di lavoro dovranno tener conto, ai fini del limite di 36 mesi, dei periodi di lavoro svolti in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati dopo tale data. Il periodo massimo di 36 mesi rappresenta un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non al ricorso alla somministrazione di lavoro”*: **dubbi interpretativi**

- Tra un contratto a tempo determinato e un altro, a seconda che il contratto precedente fosse inferiore o superiore ai 6 mesi, si dovranno attendere 60 e 90 giorni
- I CCNL possono prevedere la riduzione dei periodi di interruzione contrattuale fino ad un minimo di 20 /30 giorni se l'assunzione a tempo determinato avviene per un processo organizzativo determinato da alcune specifiche situazioni (avvio nuove attività, lancio di un prodotto o servizio innovativo, implementazione di un cambiamento tecnologico, fase supplementare di un progetto di sviluppo, rinnovo o proroga di una commessa consistente)
- I termini ridotti possono essere previsti dai contratti collettivi di qualsiasi livello anche fuori dai casi appena elencati (Decreto Sviluppo)

- La disciplina delle proroghe resta immutata
- Il rapporto può proseguire di fatto oltre il 30° giorno nel caso di contratto di durata inferiore ai 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno nel caso di contratto di durata superiore ai 6 mesi

- L'aliquota contributiva viene aumentata dell'1,4% per finanziare l'ASPI
- In caso di trasformazione a tempo indeterminato viene restituita la maggiorazione, nel limite delle ultime 6 mensilità
- Non è applicabile ai contratti stagionali, a quelli stipulati per ragioni sostitutive e alle P.A.
- L'obbligo decorre dal 1° Gennaio 2013

- Non è richiesta la causale qualora il contratto a tempo determinato sia stipulato da una start-up innovativa, per lo svolgimento di attività rientranti nell'oggetto sociale
- Il contratto privo di causale può essere stipulato per una durata minima di 6 mesi ed una massima di 36 mesi (più uno)
- E' ammessa la stipula di successivi contratti a tempo determinato, anche senza soluzione di continuità
- Non si applica il contributo addizionale dell'1,4%

Somministrazione di manodopera

- Estesa, in maniera imprecisa, la disciplina del primo contratto acausale, prevista per il lavoro a termine
- Cumulo con il contratto a termine per la durata massima
- Somministrazione svantaggiati: scompaiono le deroghe
- Staff leasing consentito in tutti i settori produttivi, se prevede l'invio in missione di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato
- Si applica la maggiorazione dell'1,4%, ma viene ridotto il contributo per la formazione da versare a FormaTemp (da 4% a 2,6%)

Apprendistato

Novità rispetto al Testo Unico



- La durata minima stabilita dai CCNL o dagli accordi interconfederali non può essere inferiore ai 6 mesi; tale previsione non si applica alle attività stagionali
- Possibilità assumere apprendisti in staff leasing, senza vincoli di settore
- Il rapporto tra il numero complessivo che un datore di lavoro può avere (tra assunti direttamente e somministrati da APL) e i propri lavoratori qualificati passa a 3 a 2
- Nel caso di azienda con meno di 10 dipendenti il rapporto è di 1 a 1
- Abrogazione contratto di inserimento, per ribadire la centralità dell'apprendistato come unico contratto formativo

- L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti
- Dal computo della percentuale sono esclusi i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per giusta causa
- Qualora non sia rispettata la percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi
- **Manca una norma che disciplini l'ipotesi – molto frequente – dell'azienda che non ha mai assunto apprendisti**

Conclusioni

- Aumento del costo del lavoro
- Maggiore turn over dei lavoratori a termine
- Crescita della somministrazione di lavoro a termine, per gestire il problema dei rinnovi, e a tempo indeterminato, con gli apprendisti
- Maggiore utilizzo dell'apprendistato, ma solo se saranno risolti presto i problemi normativi
- Il lavoro a tempo indeterminato aumenterà solo se ci sarà una ripresa economica

- Vengono colpiti con maggiore efficacia i contratti “flessibili”, mentre il contrasto ai rapporti “precari” è affidato a norme che non ridurranno in maniera effettiva gli abusi
- La riforma non affronta e, anzi, aggrava, il primo grande problema che affligge l’attuale mercato del lavoro: la complessità e il formalismo delle norme sul lavoro
- Il rapporto di lavoro è caratterizzato da una mole eccessiva di adempimenti formali, i quali non rispondono ad alcun reale interesse delle parti, ma servono solo ad alimentare il contenzioso
- La gestione delle risorse umane è, oggi, una materia eccessivamente giurisdizionalizzata
- L’incerta tecnica legislativa e il ricorso improprio alle circolari lasciano soli gli operatori al momento delle scelte

➤ Questa situazione frena l’occupazione regolare e la crescita delle imprese