

RATING 24

Va in archivio la legge Fornero sul lavoro



Il decreto sul lavoro cambia le regole sui contratti a termine e sull'apprendistato superando le rigidità della riforma Fornero alla flessibilità in entrata. Tutte le novità del decreto nella valutazione del Sole 24 Ore. **Pogliotti e Tucci** ▶ pagina 6

Rating 24

LE NORME SUL LAVORO

Riduzione dei costi

Alle imprese le ore per la formazione dell'apprendista costeranno meno

Eliminate le quote

Salta l'obbligo di stabilizzare gli apprendisti come condizione per assumerne di nuovi

SUPERATA LA «FORNERO»

Il decreto legge cambia le regole su apprendistato e contratti a termine

Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci
ROMA

Le nuove norme targate Poletti superano le rigidità introdotte dalla legge Fornero alla flessibilità in entrata. Non solo sui contratti a termine. Ma anche sull'apprendistato dove si eliminano le attuali previsioni secondo cui l'assunzione di nuovi apprendisti è condizionata alla conferma in servizio (del 30% fino al 2015, poi del 50%) di precedenti apprendisti al termine del percorso formativo.

Per le imprese poi le ore di formazione dell'apprendista costeranno meno. Il "tempo scuola" sa-

rà pagato il 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento, in caso di apprendistato per l'acquisizione di una qualifica o un diploma professionale (che interessa i giovani dai 19 ai 25 anni). Non cambierà nulla per le ore di lavoro (in azienda) effettivamente prestate, che continueranno a essere pagate per intero.

La forma scritta rimane solo per il contratto di apprendistato e per il patto di prova, non più per il piano formativo individuale. Si elimina poi l'obbligo per il datore di lavoro di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica, che diventa discreziona-

le (le regioni avevano ridotto la formazione di base e trasversale a 120 ore nel triennio, 40 ore per i laureati). Lo "sconto" sulla retribuzione delle ore di "studio", facoltativa salva l'autonomia della contrattazione collettiva. Per capire l'impatto sull'apprendistato di primo livello va detto che oggi la formazione oscilla, a seconda della regione, da un minimo di 400 ore a un massimo di 900 ore. Che da oggi saranno pagate, appunto, al 35 per cento. Una misura che agevolerà l'avvio del programma sperimentale di apprendistato a scuola, 2014-2016, previsto dal decreto Carrozza (Enel ha sottoscritto un accordo con i sin-

dacati per assumere 150 studenti).

Del resto, gli ultimi dati Isfol parlano chiaro: l'apprendistato di primo livello, il vero anello debole, ha un utilizzo residuale (appena 6.643 minori nel 2011, in calo del 13,8% sull'anno precedente). «Con il Dl ci allineiamo a quanto accade in Europa, specie in Svizzera e Germania, dove però è la contrattazione a stabilire l'abbattimento di costo della retribuzione per le ore di formazione dell'apprendista - spiega il professore di diritto del lavoro, **Michele Tiraboschi** -. Da noi questa possibilità, prevista dalla legge Biagi, è utilizzata da pochi, per esempio dagli studi professionali».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le principali misure

Contratti a termine

ACCAUSALITÀ

Fino a 36 mesi non serve più la «causale»

Salta dagli attuali 12 mesi a 36 mesi la durata del rapporto a tempo determinato per il quale non è richiesta la cosiddetta "causalità", consentendo al datore di lavoro di non dover più specificare i motivi tecnici, organizzativi o produttivi che determinano l'apposizione di un

Apprendistato

termine al contratto. In questo modo il Dl semplifica molto il rapporto a termine, evitando il contenzioso (sui contratti a termine quasi tutto incentrato sulle causali). Si supera così la precedente disciplina che limitava tale possibilità solo al primo rapporto a tempo. Il Dl Poletti prevede poi che l'acausalità fino a 36 mesi si applichi anche nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato nel limite dei 3 anni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

EFFICACIA

ALTA

Altre misure

PROROGHE

Contratto reiterabile fino a 8 volte

Cambia il regime della proroga dei contratti a termine. Attualmente è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive (una sorta di causale) e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a

termine. Da oggi, con il Dl Poletti, è ammessa la possibilità di prorogare il rapporto fino a un massimo di otto volte (entro il limite dei tre anni). Viene cancellato il riferimento alle «ragioni oggettive». Quindi l'unica condizione per la proroga è che ci si riferisca alla stessa attività lavorativa (vale a dire la stessa mansione). Si prevede poi che l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto (anche indirettamente).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

EFFICACIA

ALTA

TETTO COMPLESSIVO

La contrattazione può derogare al limite del 20%

Il numero complessivo di contratti a termine stipulati da ciascun datore di lavoro non potrà superare il limite del 20% dell'organico complessivo presente nella stessa azienda. Questo limite non si applica alle aziende che occupano fino a 5 dipendenti, che potranno sempre stipulare un contratto a tempo determinato. Il decreto fa salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, del Dlgs 368/2001 che lascia alla contrattazione collettiva la possibilità di modificare questo limite quantitativo, e tiene conto delle esigenze legate alle sostituzioni e alla stagionalità. Finora il dl 76/2013, il decreto Giovannini, aveva affidato ai contratti nazionali l'individuazione delle soglie (senza un tetto per legge).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



SCONTO RETRIBUTIVO

«Ore scuola» retribuite al 35 per cento

Si interviene sull'apprendistato di primo livello, quello che serve per acquisire una qualifica o un diploma professionale (per l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione). Si prevede che la retribuzione dell'apprendista faccia riferimento, per intero, alle ore di lavoro effettivamente prestate (in azienda) e al 35% del relativo monte ore complessivo di formazione. Si fa salva l'autonomia della contrattazione collettiva. Per capire l'impatto dello "sconto" va detto che le ore di formazione per l'apprendistato di primo livello oscillano dalle 400 alle 900 ore. Che da oggi verranno pagate al 35%.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



PIANI FORMATIVI

Scompare l'obbligo di forma scritta

Per semplificare le procedure, il Dl elimina il ricorso alla forma scritta per il piano formativo individuale, il documento che andava compilato per indicare il percorso formativo e la ripartizione dell'impegno tra la formazione interna in azienda ed esterna. Il ricorso alla forma scritta resta in vigore per il solo contratto e per il patto di prova, come previsto dal Testo unico Sacconi del 2011. Secondo alcuni giuslavoristi senza un piano formativo scritto c'è il rischio di un modello "fai da te" che potrebbe essere in contrasto con la normativa comunitaria sugli aiuti di Stato, come accaduto con i contratti di formazione lavoro

© RIPRODUZIONE RISERVATA



FORMAZIONE PUBBLICA

Via l'obbligo di integrazione per il datore

Viene meno anche l'obbligo per il datore di lavoro di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica, che diventa discrezionale. Il venire meno dell'obbligatorietà dell'offerta formativa di base e trasversale, segue la già forte riduzione operata dalle linee guida delle Regioni dello scorso 20 febbraio che avevano limitato le 120 ore nell'arco dei tre anni, ulteriormente riducibili a 40 in caso di laureati. Praticamente, otto giorni di formazione pubblica interna o esterna all'azienda nell'arco del triennio da svolgersi tendenzialmente nella fase di avvio del rapporto. Che oggi diventano facoltativi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



SOLIDARIETÀ

Rifinanziamento dei contratti per 15 milioni

Salvo la "dote", a decorrere dall'anno 2014, per i contratti di solidarietà con ulteriori 15 milioni annui che vengono messi sul piatto, in aggiunta ai 50 milioni previsti dalla legge di stabilità. Si tratta di risorse che potrebbero contribuire a sbloccare la vertenza Electrolux. Inoltre il Dl Poletti introduce la possibilità di stabilire, con un decreto interministeriale Lavoro-Economia, i criteri per l'individuazione dei datori di

lavoro beneficiari delle misure previste in caso di ricorso al contratto di solidarietà (riduzione contributiva di cui alla legge 608 del 1996), entro comunque i limiti delle risorse disponibili.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



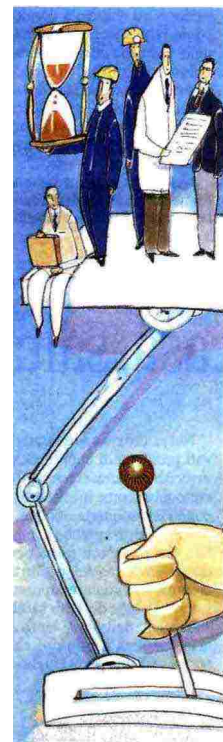
DURC

Procedura telematica per le imprese

Forte semplificazione sul Durc che viene "smaterializzato" attraverso il

superamento dell'attuale sistema che impone ripetuti adempimenti burocratici all'impresa. È previsto il rinvio ad un decreto ministeriale che entro 60 giorni individuerà le specifiche tecniche necessarie per far decollare la nuova procedura. La verifica della regolarità contributiva nei confronti dell'Inps, dell'Inail e delle casse edili (per le imprese di costruzioni) sarà fatta esclusivamente per via telematica, l'esito dell'interrogazione avrà validità per 120 giorni, e sostituirà ad ogni effetto il Durc.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



UMBERTO GRATI

