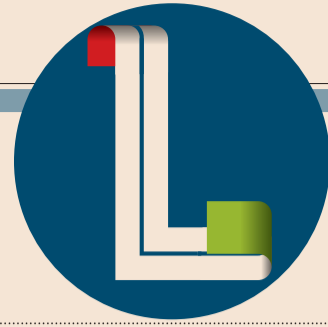


Come cambia il lavoro

IL TEMPO DETERMINATO



Vincoli temporali

Restano dieci o venti i giorni di pausa richiesti a seconda che la durata iniziale sia inferiore o superiore ai sei mesi

Contratti a termine: uno su quattro al rinnovo

Entro giugno in scadenza 500mila dipendenti a tempo determinato: la metà sono under 35

Francesca Barbieri

Mezzo milione di contratti a termine al test dei rinnovi: tanti sono i dipendenti a tempo determinato che vedranno concludere il proprio incarico tra aprile e giugno.

Mentre il decreto «Poletti» (Dl 34/2014), con le novità su causali e proroghe, è all'esame del Parlamento per la conversione in legge, dall'elaborazione del centro studi Datagiovani per Il Sole 24 Ore emerge che il 23% dei rapporti di lavoro a termine si esaurirà nel giro di pochi mesi. Come dire quasi uno su quattro. E la stima è per difetto, come spiegano da Datagiovani: «Il dato si riferisce solo a una parte dei contratti in vita nel terzo trimestre del 2013, quelli per cui si riesce ragionevolmente a darne la possibile conclusione».

Applicando i principi generali, le formule a tempo determinato in corso dovrebbero essere soggette alla vecchia disciplina (si veda l'articolo sotto), ma in caso di rinnovo, dopo la pausa di 10 o 20 giorni, scattano le nuove regole, con la possibilità di proroga fino a 80 volte nell'arco di 36 mesi.

L'identikit

Quasi la metà dei contratti in dirittura d'arrivo è stata siglata al Nord, il 46% è intestato a giovani con meno di 35 anni, mentre le donne prevalgono sugli uomini - 247mila contro 239mila - e rappresentano un quarto di tutte le lavoratrici a termine.

Dalla girandola di numeri emerge che sono le figure inter-

medie a dover fronteggiare in tempi rapidi il test dei rinnovi: 215mila tra impiegati, addetti del commercio e dei servizi, artigiani, operai specializzati vedranno concludere il contratto entro il prossimo giugno (il 44% del totale).

Non se la passano meglio i profili alti, di solito con la laurea in tasca: 134mila professionisti e tecnici hi-tech concluderanno l'incarico entro giugno, sorte condivisa con il 30% tra chi ha un titolo universitario e un contratto "flessibile".

«Per queste figure - spiega Maurizio Del Conte, docente di diritto del lavoro alla Bicocca di Milano - è più alta l'esigenza per le imprese di applicare un periodo di prova lungo prima di passare al tempo indeterminato».

A livello di settori, poi, 83mila i contratti in scadenza riguardano industria e costruzioni e 124mila la pubblica amministrazione: nell'universo di scuola, sanità, servizi sociali si concluderà il 25% del totale degli incarichi. Elevate anche le cessazioni negli alberghi e nei ristoranti (67mila), comparti a forte stagionalità e con alto turnover.

Le ragioni del termine

Tra le motivazioni che hanno determinato l'utilizzo di un contratto a termine, in circa il 43% dei casi si registra un'attività occasionale o discontinua e nel 27% la stagionalità del lavoro.

Inoltre tre su quattro di coloro che concluderanno l'incarico non sono alla prima espe-

rienza: si tratta di 374mila persone che dimostrano come questa tipologia contrattuale sia uno dei canali più usati per il primo impiego, ma anche un'ormai consolidata esigenza di flessibilità da parte delle aziende che a causa della crisi navigano sempre di più a vista, come confermano i dati delle comunicazioni obbligatorie (il 68% dei nuovi contratti è a tempo determinato).

Le nuove regole

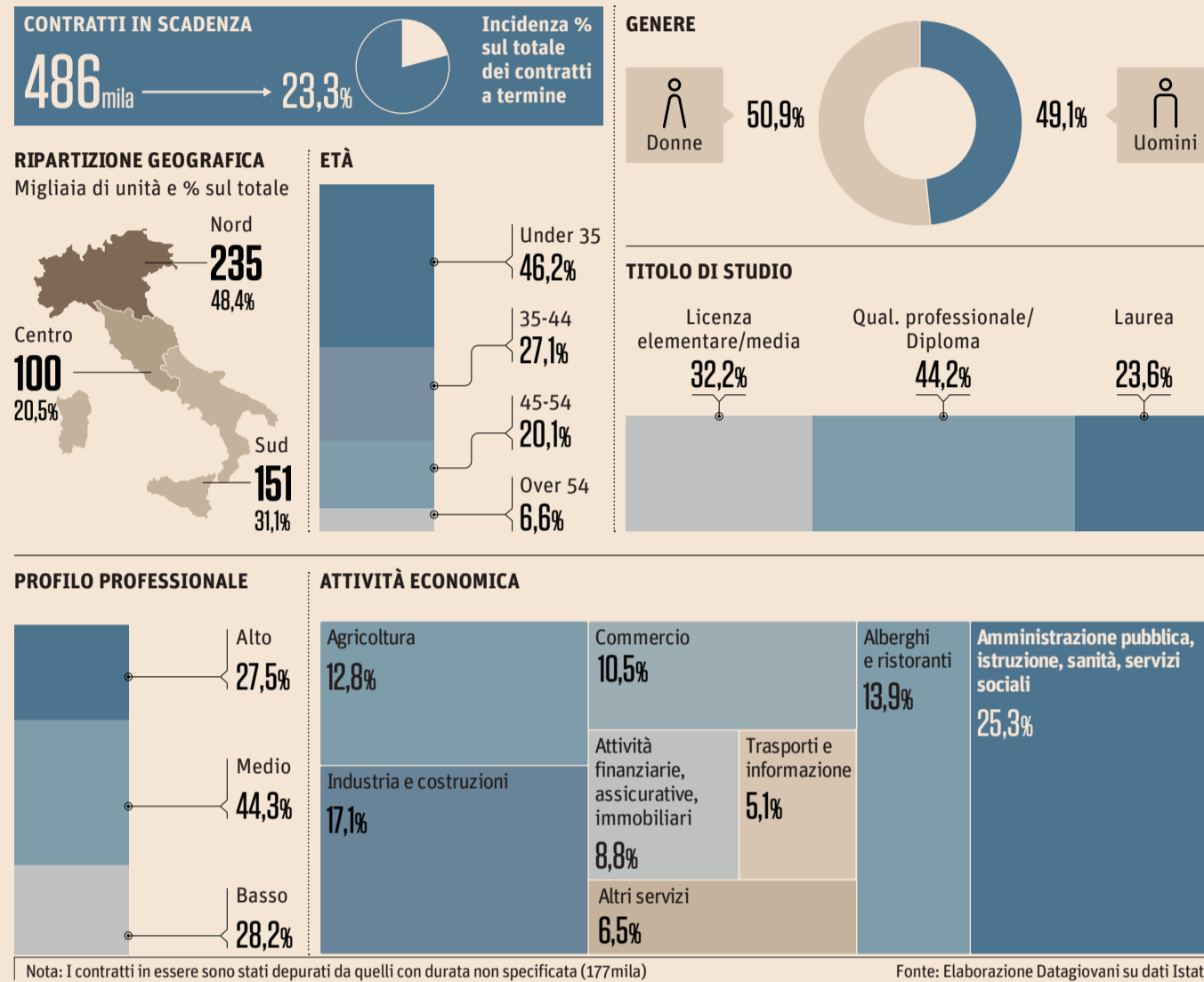
Il decreto Poletti, entrato in vigore il 21 marzo scorso - oltre a cancellare l'obbligo di indicare la causale (i motivi che giustificano il termine) che in passato ha alimentato in modo massiccio il contenzioso - è intervenuto sulla disciplina delle proroghe. Mentre il decreto legislativo 368/2001, prima del Dl «Poletti», concedeva la possibilità di una sola proroga (per ciascun rapporto a termine e motivata da ragioni oggettive), per i contratti siglati dal 21 marzo se ne potranno stipulare fino a otto, con il consenso del lavoratore, purché si riferiscano alla stessa attività per la quale era stato firmato il contratto a termine.

Inalterato invece il tetto massimo di 36 mesi alla durata complessiva e il regime dello "stop&go", cioè i periodi di pausa da rispettare tra un rapporto di lavoro a tempo determinato e il successivo (dieci o venti giorni a seconda che il contratto iniziale sia di durata inferiore o superiore a sei mesi).

francesca.barbieri@ilssole24ore.com

La fotografia di Datagiovani

Lavoratori dipendenti a tempo determinato in scadenza di contratto nel periodo aprile - giugno 2014. Valori assoluti e percentuali rispetto al totale dei contratti in essere e di quelli in scadenza per le principali caratteristiche dei lavoratori e dell'occupazione



Nota: I contratti in essere sono stati depurati da quelli con durata non specificata (177mila)

Fonte: Elaborazione Datagiovani su dati Istat

Rapporti in corso. Quali disposizioni applicare

Regole ancora da chiarire per il regime transitorio

Alessandro Rota Porta

Il decreto 34 porta indubbiamente con sé una maggiore flessibilità nel mercato del lavoro ma anche alcuni nodi da sciogliere: il testo lascia infatti aperte alcune "vuoti" che dovranno essere colmati in sede di conversione in legge oltre che dagli opportuni interventi di prassi.

Una delle maggiori criticità riguarda il regime applicativo della nuova formulazione del contratto a termine: si tratta di un effetto di rilievo perché inciderà direttamente sulla gestione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in scadenza ma instaurati prima dell'entrata in vigore del decreto Poletti.

In particolare, a destare perplessità è quale decorrenza debba essere osservata nella stipula delle proroghe, dal momento che la norma non prevede un periodo transitorio. In sostanza, non è chiaro se l'opportunità di ricorrere alle 8 proroghe anziché a una soltanto - come prevedeva il dettato del Dlgs 368/2001 prima delle modifiche del Dl 34 - possa essere sfruttata solo per i contratti sottoscritti a partire dal 21 marzo 2014 (data di entrata in vigore della norma) oppure anche per i rapporti a termine in corso.

Siccome questi ultimi sono stati avviati con le regole previgenti, l'interpretazione prudente lascerebbe supporre che si possa usufruire di una sola proroga, ammesso che questa non sia già stata attivata e purché non sia già stato raggiunto il limite dei 36 mesi di contratto a tempo determinato nei confronti del lavoratore.

Viceversa, per poter utilizza-

I DUBBI

Il decreto 34/2014 lascia aperti alcuni «vuoti» che dovranno essere colmati in sede di conversione in legge

re appieno la disciplina delle 8 proroghe, i contratti in scadenza potrebbero essere lasciati terminare e - una volta decorso lo stop&go (10 o 20 giorni a seconda che il contratto iniziale fosse rispettivamente di durata inferiore/pari a 6 mesi ovvero superiore) - le parti avrebbero la possibilità di dar vita a un ulteriore contratto, secondo le nuove disposizioni.

Questa lettura trova anche riscontro nel fatto che il preceden-

te articolato normativo vincolava la (sola) proroga al fatto che fosse richiesta da ragioni oggettive: applicare la formulazione delle 8 proroghe di cui al Dl 34, senza ormai l'obbligo di dover indicare le ragioni giustificatrici della stessa, muterebbe appunto il sistema di "garanzie" con il quale il contratto era stato avviato a suo tempo.

Un altro rischio su questa linea è dato dal computo delle proroghe: se il nuovo regime fosse ammesso anche per i contratti in corso, si dovrebbe andare a scalare dal tetto massimo di otto proroghe quella già eventualmente utilizzata in vigore della vecchia disciplina normativa, interessando però spezioni di legge che si riferiscono a presupposti differenti.

Anche il ministero del Lavoro ha già seguito questo tipo di interpretazione, per situazioni analoghe (circolare 7/2008): è stato infatti argomentato come - alla luce dei principi generali secondo cui la legge non può avere effetto retroattivo ma «dispone solo per l'avvenire» - la norma abrogata cessa di avere effetto per il futuro ma continua a disciplinare i fatti avvenuti sotto la sua vigenza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I NODI DA SCIogliere

TETTO MASSIMO

È stato introdotto un tetto alle assunzioni a termine, nella misura del 20% dell'«organico complessivo» del datore di lavoro: sul punto resta però la potestà regolatoria dei contratti collettivi nazionali che possono disciplinare tetti diversi. L'aspetto da chiarire è se i Ccnl possano fissare sia limiti superiori che inferiori al 20 per cento.

Non è chiaro, poi, se rientrano nella limitazione anche i lavoratori somministrati a termine, sebbene la formulazione di questo nuovo parametro sia inserita nel comma 1 dell'articolo 1 del Dlgs 368/2001 che si riferisce anche a

quest'ultima categoria. La stessa dizione di «organico complessivo» parrebbe far rientrare nel computo gli stessi lavoratori assunti a tempo determinato/somministrati.

Sempre in merito al tetto massimo, l'articolo del Dl 34, nel fissare il limite di un solo contratto a termine per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti fa riferimento alle "imprese": il tenore letterale parrebbe escludere i datori di lavoro non imprenditori, come - per esempio - i professionisti.

A conforto di un'applicazione generalizzata della disposizione vi sono però alcuni interventi del Lavoro che - nel caso degli studi

professionali - hanno assimilato questi ultimi alla nozione giuridica di impresa.

PROROGHE

Nel testo legislativo del Dlgs 368/2001 vigente al Dl 34 era concessa la possibilità di una sola proroga. Ora si possono stipulare otto proroghe, purché si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale era stato stipulato il contratto a termine.

Andrebbe chiarito nel testo normativo se la decorrenza della disposizione riguardi solo i contratti instaurati dopo il 21 marzo scorso oppure anche quelli in corso a questa data.

Visitate il nostro sito web con oltre 500 orologi d'epoca e moderni

www.eora.it
orologeria



Orologeria Stroppiana

Via Marconi 17 Chieri (TO) - Tel. 011.94.11.11.4 - 346.369.55.88 - Fax 011.9415894
www.eora.it - info@eora.it

Possibilità di finanziamenti a distanza oppure in sede in 1 ora



L'ANALISI

Giampiero Falasca

I veri punti critici nell'esordio del Jobs Act

Una svolta all'insegna della semplificazione e della certezza delle regole. Questo è il messaggio che viene fuori dalla riforma del contratto a termine approvata dal Governo. Dopo il varo delle nuove norme sono levate voci critiche, provenienti da ambienti molto diversi tra loro ma accomunate da una tesi apparentemente difficile da confutare: la riforma, è stato detto, è molto pericolosa, perché aprirà le porte al precariato senza freni.

La tesi è tanto affascinante quanto totalmente infondata. La causale - grande vittima del decreto Poletti - non ha mai consentito alcun controllo contro gli abusi ma, anzi, in assenza di limiti quantitativi fissati per legge, è stata la foglia di fico dietro la quale si è coperto un ricorso massiccio al lavoro a tempo. E un ricorso altrettanto massiccio ai tribunali.

Il sistema previsto dalla riforma intende impedire proprio il ripetersi di questi fenomeni. La fissazione di un tetto quantitativo del 20% dell'organico, infatti, consentirà di prevenire qualsiasi presunta precarizzazione del mercato. Certo, i contratti collettivi potranno alzare (o abbassare) la soglia; ma la necessità del consenso sindacale impedirà abusi o stravolgimenti del mercato. E ancor meno credibile appare il rischio di eccessiva liberalizzazione del lavoro a tempo, se si considera che il tetto del 20% dovrà combinarsi anche con il limite di durata massima del rapporto di lavoro, 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi.

Pur in presenza di queste innovazioni positive, ci sono alcuni aspetti su cui è necessaria una riflessione aggiuntiva. Un punto delicato è quello delle otto proroghe, specie se riferite al singolo contratto, e non all'intero periodo; bisogna valutare bene se questa misura è compatibile con i principi comunitari, anche perché il mercato del lavoro può permettersi una nuova stagione di incertezze normative. Per la stessa ragione, in sede di conversione dovranno essere risolti alcuni importanti problemi tecnici. La novità della causale non è stata coordinata con le norme che, sino a oggi, prevedevano regimi agevolati per alcuni settori (poste, servizi di volo, scuola, mobilità eccetera).

Ci sono poi dei refusi da correggere presto, come il mantenimento dell'onere della prova scritta delle ragioni della proroga (non ha senso dover provare ragioni che non sono più richieste) oppure il riferimento all'accusali- tà, oggi abrogata, del primo contratto.

Il decreto, molto opportunamente, si coordina con la somministrazione di manodopera, togliendo la causale anche per tale rapporto. Ma resta aperto qualche dubbio che meriterebbe di essere sciolto (l'inapplicabilità del limite quantitativo, la persistenza di regimi speciali) e anche una grande domanda: in un sistema nel quale i rapporti a termine non hanno più la causale, che senso ha mantenere delle "causali" per la forma più tutelante, la somministrazione a tempo indeterminato?

Infine, merita un cenno l'impatto della riforma sulla pubblica amministrazione. Le nuove norme varranno anche per i datori di lavoro pubblici, ma per questi resta in vita la normativa che consente il ricorso al lavoro temporaneo solo in circostanze eccezionali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA