

## Commento al Decreto legge n. 34 del 20 marzo 2014

Dato che il decreto in oggetto interviene su svariate materie attinenti le normative lavoristiche, conviene sviluppare il commento seguendo gli articoli del decreto stesso.

### **Capo 1 All'articolo 1 - Semplificazione delle disposizioni in materia di contratti di lavoro a termine.**

Innanzitutto una premessa.

Con questo siamo arrivati al DODICESIMO (!!!) intervento di modifica del Decreto Legislativo 368 del 2001, di recepimento della Direttiva Europea (1999/70/CE), che giova ricordarlo, era “relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato”, e in cui, nel paragrafo 14, citando il confronto con le OO.SS. era scritto: “l'intenzione di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione, nonché di creare un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato”

Cosa prevede, invece, il decreto 34?

I contratti a termine possono essere sottoscritti **SENZA CAUSALE** fino a 36 mesi, cioè il periodo massimo di durata del contratto a termine.

All'interno di questo periodo i contratti possono essere prorogati per otto volte.

Prorogati, non rinnovati.

Il limite numerico dei contratti a termine è del 20% sui lavoratori delle singole aziende, comunque almeno 1 per aziende che abbiano fino a cinque dipendenti.

Questo limite non è tassativo, dato che può essere superato: da norme definite dalla contrattazione nazionale, per sostituzioni, per stagionalità, per avvio attività, per l'assunzione di lavoratori di età superiore ai 55 anni.

In buona sostanza questo articolo 1 realizza i seguenti obiettivi:

- la possibilità di arrivare a una “prova” lunga fino a 36 mesi;
- nessuna interruzione tra un contratto e l'altro (dato che la proroga non si configura come nuovo contratto);
- la quasi certa sparizione di contratti a termine che vedano indicata la motivazione degli stessi, dato che, pur rimando la fattispecie, non è prevedibile che nessun datore di lavoro “perda tempo” (il decreto serve a “semplificare”) a indicare la motivazione.

Il risultato più grave è che viene, di fatto, cancellato quanto previsto, nel comma 1 dell'articolo 1 del 368 (“Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”)

Questa novità potrebbe pesare negativamente anche nel confronto che stiamo sviluppando con il Governo per modificare le norme sul contratto a termine per i settori pubblici.

E, cosa ancora più grave, rischia di realizzare una parificazione tra il contratto a tempo indeterminato e quello a tempo determinato, con questo ultimo che potrà sostituire totalmente il primo.

Un ulteriore elemento di criticità sta nella presenza all'interno della legge delega della previsione dell'introduzione in via sperimentale di un contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, i cui esiti non si comprende quali possano essere a fronte di una diffusione così massiccia del contratto senza causale.

Sulla legge delega torneremo comunque in un altro momento, dopo la sua pubblicazione.

## **Capo 1 articolo 2 - Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato.**

In questo caso siamo "solo" al quarto intervento di modifica...

La forma scritta vale solo per il contratto di lavoro e per il patto di prova e non più per il piano formativo individuale.

Viene tolta la possibilità, alla contrattazione, per la individuazione di forme e modalità della conferma in servizio al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

Nessun obbligo di assunzione al termine del periodo di apprendistato

Neanche il già basso limite del 30%, rispetto ai contratti di apprendistato attivati nei tre anni precedenti, che la Legge Fornero aveva previsto per i primi tre anni di sua vigenza.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è svincolata dall'obbligo di integrazione dall'offerta formativa pubblica, che diventa facoltativa.

Al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

Il 35% non può che riferirsi alla retribuzione, rispetto al livello contrattuale di inquadramento, per le ore di formazione, anche se c'è da "capire" quante ne potrà fare un apprendista dopo l'eliminazione dell'obbligo di quella pubblica.

Non di può che criticare queste ulteriori "semplificazioni", che fanno diventare il contratto di apprendistato solo un ulteriore contratto "a costi ridotti" (per le aziende) senza alcun intervento significativo teso a rafforzare l'elemento di significativo valore, e qualità, di questa forma contrattuale che è la predisposizione di una forte componente formativa che permetta l'accesso dei giovani a un lavoro qualificato.

## **Capo 2 articolo 4 - Semplificazione in materia di documento di regolarità contributiva.**

Questo articolo smantella e supera i principi contenuti nella vigente normative del DURC, e cambia alla radice la sua filosofia ispiratrice (ovvero l'esclusione delle aziende dalla partecipazione alle gare di appalto in presenza di gravi violazioni in materia di contributi previdenziali e assistenziali).

Il meccanismo vigente viene sostituito con una debole strumentazione di verifica a posteriori.

Per un commento più dettagliato vi rinviamo alla nota della CGIL Nazionale.

### **Capo 2 articolo 5 – Contratti di solidarietà**

Di questo articolo non si parlò nella conferenza stampa del Governo del 12

marzo, ma è stato aggiunto nei giorni successivi.

E' una aggiunta positiva.

Un utilizzo maggiore dei contratti di solidarietà è auspicabile dentro il perdurare della crisi rispetto alla cassa integrazione straordinaria o a quella in deroga.

Il limite, però, è la quantità esigua di risorse, mentre ci sarebbe bisogno di una norma che renda finanziabili tutti gli accordi che si fosse necessario sottoscrivere.