

NOVITÀ IMPORTANTI, MA ANCHE QUALCHE DUBBIO, DAL D.L. 34/2014

Apprendistato e lavoro a termine all'insegna della semplificazione

In vigore dal 21.03.2014, e ricompreso in una azione di Governo per il rilancio della occupazione che prende il nome di "Job Act", il D.L. 34/2014 apporta importanti modifiche ed integrazioni in materia di apprendistato e di lavoro cosiddetto a tempo determinato (contratto a termine). In un'ottica di sviluppo, semplificazione e di incentivazione delle assunzioni il Governo ha in sostanza messo mano, in modo obiettivamente deciso e concreto, a due ambiti non trascurabili delle regole sul lavoro subordinato.

L'art. 1 del decreto in parola si intitola "Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine" e l'art. 2 "Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato". Con essi il Governo Italiano intende dare un primo forte segnale ad imprese e aspiranti lavoratori per una concreta spinta verso le assunzioni.

Non a caso nelle premesse di tale norma si ravvisa quella che testualmente viene definita come una "straordinaria necessità ed urgenza di emanare disposizioni volte a semplificare alcune tipologie contrattuali di lavoro, al fine di generare nuova occupazione, in particolare giovanile" ed altresì una "straordinaria necessità ed urgenza di semplificare le modalità attraverso cui viene favorito l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro".

In estrema sintesi, sul fronte del contratto a termine, quello che più comunemente viene chiamato anche "a tempo determinato", le novità consistono:

- nella possibilità di instaurare rapporti di lavoro senza che sussistano tassativamente cause giustificatrici particolari: in precedenza si trattava (al di là di casi particolari e di deroghe specifiche previste dai CCNL) di ragioni cosiddette tecniche, organizzative e produttive,



Il Dott. Rag. Fabrizio Delucca

- o sostitutive;
- nella possibilità di prevedere nel contratto di lavoro una durata massima (comprese eventuali proroghe) di **36 mesi**;
- nella possibilità di prorogare il rapporto di lavoro a termine fino a 8 volte (in precedenza solo una) nel contesto dei 36 mesi, purché si tratti della stessa attività lavorativa per cui era stato stipulato inizialmente il contratto;
- nella possibilità di assumere lavoratori con contratto a termine **fino al 20% dell'organico**, tenendo conto che le piccole "imprese" che occupano fino a 5 dipendenti potranno sempre e comunque instaurare un singolo rapporto di lavoro a termine. Nel dare atto che comunque viene sempre fatta salva con questo Decreto la regolamentazione per così dire ulteriore o partico-

lare dei CCNL, non può non sottolinearsi la circostanza secondo cui, per probabile mera svista di chi ha redatto testualmente la norma, l'assunzione di almeno un lavoratore a tempo determinato sembrerebbe essere circoscritta (per il momento e salvo chiarimenti futuri) soltanto alle "imprese" e non ad altri tipi di datori di lavoro (esempio liberi professionisti); sia il Decreto in questione che il Comunicato Stampa 14.03.2014 del Ministero competente infatti, testualmente parlano di "imprese" quando invece sarebbe stato quanto mai opportuno e logico che si trattasse più in generale, e senza teoriche discriminazioni, di "datori di lavoro". Sono quindi auspicabili chiarimenti.

Per quanto di relativo invece all'apprendistato le modifiche introdotte sul fronte della semplificazione riguardano:

- l'eliminazione dell'obbligo di formalizzare per iscritto il **piano formativo**; la forma scritta rimane solo per il contratto di lavoro ed il patto di prova (che sovente viene peraltro ricompreso nel contratto stesso);
- l'eliminazione dell'obbligo di formazione pubblica per l'apprendistato di tipo professionalizzante e di mestiere; in pratica sussisterà **solo una facoltà e non un obbligo** di perfezionare la formazione presso enti o strutture di carattere pubblico e il datore di lavoro quindi deciderà secondo propria discrezione;
- la facoltà di **assumere liberamente** apprendisti senza vincoli o condizioni rispetto a pre-

cedenti rapporti di lavoro con apprendisti laddove non si era pervenuti ad una trasformazione a tempo indeterminato al termine del percorso formativo; in precedenza i datori di lavoro con più di nove lavoratori in organico erano obbligati ad una sorta di conteggio particolare prima di assumere un (ulteriore) apprendista.

Molto più snello sarà quindi, rispetto a prima, procedere con una assunzione sia che si tratti di un lavoratore a termine che di un lavoratore apprendista posto che, rispetto anche ad una situazione di crisi generale che permane oramai da troppo tempo, l'eccessiva burocrazia finora accumulatisi su questo fronte di sicuro non ha mai incentivato concretamente l'incremento della occupazione.

Probabilmente non si tratta di un provvedimento che genererà immediate e palesi ricadute economiche ma è pur sempre (speriamo) l'inizio di un **percorso di svolta** in un contesto di norme sul lavoro che la **Legge Fornero** purtroppo aveva contribuito, ad avviso di chi scrive, a renderle ancora più rigide rispetto a prima.

Fabrizio Delucca*

* Dott. Rag. Fabrizio Delucca
Commercialista, Revisore Legale,
Difensore Tributario con studio a:
Borgo Valsugana (TN)
C.so Ausugum, 13
Tel. 0461 757058
Fax 0461 759161
Fiera di Primiero (TN):
Via E. Koch, 1
info@studiodelucca.it
www.studiodelucca.it