

Il lavoro e la scuola

di Giuliano Cazzola

Contratti a termine e apprendistato

Per quanto riguarda la disciplina dei contratti a termine e l'apprendistato, la legge Poletti è particolarmente innovativa, tanto che, in buona fede, si stenterebbe a ritrovarne, andando indietro negli ultimi anni, un'altra di analogia importanza, soprattutto per gli effetti pratici che determinerà sul versante dell'occupazione. È una delle poche volte in cui, in Italia, la questione del lavoro viene affrontata venendo incontro alle esigenze reali delle imprese, riconoscendo che sono loro a creare occupazione e che, nella generalità dei casi, si comportano correttamente con i lavoratori. Le modifiche introdotte al Senato hanno sicuramente rimosso una buona parte del piombo inserito nelle ali del decreto alla Camera, durante la prima lettura. Viene dunque rafforzata la scelta di fare del contratto a tempo determinato la via maestra delle assunzioni in Italia, anche allo scopo dichiarato di «ridurre il contenzioso». Anche questa è una novità. Quando mai, da noi, si è ritenuto opportuno sottrarre il rapporto di lavoro alle forche caudine di un giudice quasi sempre “amico”, perché orientato a dare ragione al lavoratore in nome della retorica del “contraente più debole” al quale vengono riconosciuti tanti diritti di cui non può disporre perché ritenuti inderogabili? Si è detto che, con il testo del Senato, si tornava alla legge Biagi dopo aver misurato gli effetti non proprio entusiasmanti (si fa per dire) della riforma Fornero. È vero se si fa riferimento all'impostazione culturale del decreto Poletti, ma non lo è se si rimane nel pe-

rimetro delle norme. La legge Biagi, infatti, non si occupava di lavoro a termine. Sono più veritiere le connessioni con la legge n. 30 per ciò che concerne la normativa sull'apprendistato. Ma ormai è tempo di passare all'esame del testo. In primo luogo è stata modificata la disposizione introduttiva volta a chiarire le finalità dell'intervento normativo d'urgenza, richiamando espressamente l'incertezza dell'attuale quadro economico nel quale le imprese devono operare e, in particolare, chiarendo che il decreto legge interviene sulla disciplina del contratto a termine nelle more dell'adozione di un testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro, in cui sia contenuto anche il c.d. contratto a tempo indeterminato a tutela crescente. A mio avviso si tratta di una foglia di fico perché nessuna impresa si avvarrà mai di questa tipologia contrattuale – ancorché “alleggerita” nelle tutele contro il licenziamento – se potrà utilizzare un contratto a termine “acausale” per tutta la durata dei 36 mesi consentiti. Con riferimento alla nuova disciplina dei contratti a termine, è stato previsto che il superamento del limite del 20% comporti non più l'assunzione a tempo indeterminato, ma una sanzione amministrativa pari al 20% e al 50% della retribuzione per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro, se il numero di lavoratori assunti in violazione del limite sia, rispettivamente, inferiore o superiore a uno. Inoltre, è stato stabilito che il tetto legale del 20% non trovi applicazione nel settore della ricerca, limitatamente ai contratti a tempo determinato che abbiano ad oggetto lo svolgimento di attività di ricerca scientifica o di atti-

vità ad essa strettamente connesse; inoltre, si stabilisce che i contratti a termine che abbiano ad oggetto esclusiva attività di ricerca possono avere durata pari al progetto di ricerca al quale si riferiscono (in buona sostanza salta pure il limite dei 36 mesi). Per quanto concerne la disciplina transitoria, è stato previsto che l'obbligo di adeguamento al tetto legale del 20%, previsto a decorrere dal 2015, operi a condizione che la contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, non fissi un limite percentuale o un termine più favorevole. Venendo alle modifiche relative alla nuova disciplina dell'apprendistato, è stato in primo luogo innalzata da 30 a 50 dipendenti la soglia dimensionale di impresa oltre la quale trova applicazione l'obbligo di stabilizzazione di una quota di apprendisti (20%) al fine di nuove assunzioni in apprendistato. È stata poi introdotta una disposizione volta a consentire, nelle regioni e nelle province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, che i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, prevedano specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali. Per quanto concerne la questione della formazione pubblica, è stato stabilito che la Regione provveda a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.

Giuliano Cazzola
Economista e politico