

Contratti a termine: possibili fino a 8 proroghe in 3 anni. Accordi tra le parti sociali potranno modificare il tetto del 20% sull'organico

ROMA Fino ad otto rinnovi nell'arco di 36 mesi. E tutti senza necessità di motivare la causale. Dopo le perplessità fatte trapelare dagli ambienti imprenditoriali sulla reale abolizione di alcuni vincoli sui contratti a termine in base alla bozza di testo del decreto, il ministero del Lavoro interviene con una nota per chiarire «alcuni dubbi interpretativi». Confermando la volontà di semplificare drasticamente la normativa vigente, con lo smantellamento dei paletti e degli ostacoli introdotti dalla legge Fornero che hanno portato a una riduzione delle assunzioni.

NIENTE CAUSALI PER I RINNOVI

La nota è esplicita: «Il datore può sempre instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato senza causale, nel limite di durata di trentasei mesi. Viene così superata la precedente disciplina che limitava tale possibilità solo al primo rapporto di lavoro a tempo determinato». Ci sarà comunque un tetto massimo di proroghe, ma è un tetto molto alto: «La possibilità di prorogare un contratto a termine in corso di svolgimento è sempre ammessa, fino ad un massimo di 8 volte nei trentasei mesi». Unica condizione: le proroghe devono riferirsi «alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato inizialmente stipulato». Da badare bene: «stessa attività lavorativa» è cosa ben diversa dalla causale che si riferisce invece a «motivazioni oggettive». Tra un rinnovo e un altro non ci sarà più bisogno di intervalli.

LA STAGIONALITÀ

Un altro passaggio del decreto che aveva allarmato gli imprenditori era riferito alla quota del 20% di contratti a termine sul totale dell'organico, cosa che avrebbe messo in difficoltà le imprese che operano in settori con forte stagionalità. Anche in questo caso arriva la precisazione del ministero: «Nell'introdurre il limite del 20% di contratti a termine che ciascun datore di lavoro può stipulare rispetto al proprio organico complessivo - si legge nella nota - il decreto fa comunque salvo quanto disposto dall'art.10, comma 7, del D.lgs. 368/2001, che da un lato lascia alla contrattazione collettiva la possibilità di modificare tale limite quantitativo e, dall'altro, tiene conto delle esigenze connesse alle sostituzioni e alla stagionalità». Infine, «per tenere conto delle realtà imprenditoriali più piccole, è previsto che le imprese che occupano fino a 5 dipendenti possono comunque stipulare un contratto a termine». «Naturalmente - conclude la nota - si tratta di misure sulle quali il Parlamento sarà chiamato a pronunciarsi fin dai prossimi giorni e potrà fornire spunti e proposte per un loro eventuale miglioramento».

L'APPRENDISTATO

Il decreto elimina i vincoli previsti dalla legge Fornero anche per il contratto di apprendistato. In particolare si prevede che il ricorso alla forma scritta sarà obbligatorio per il solo contratto e patto di prova e non, come attualmente previsto, anche per il relativo piano formativo individuale. Via anche le quote di stabilizzazione per poter procedere all'assunzione di nuovi apprendisti. Cala il costo: la retribuzione dell'apprendista, per la parte riferita alle ore di formazione, sarà pari al 35% dello stipendio del livello contrattuale di inquadramento. Per il datore di lavoro viene eliminato l'obbligo di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica, che diventa un elemento discrezionale. Sempre con decreto arriva il Durc on line, il documento che attesta il regolare pagamento da parte dell'azienda dei contributi ai suoi dipendenti. Nel 2013 sono stati ben 5 milioni i Durc cartacei presentati. «Le imprese così smetteranno di fare delle gran gite tra un ufficio e un altro» sintetizza Poletti.