

DOSSIER

COSÌ CAMBIANO  
APPRENDISTATO

## E CONTRATTI

PAOLO BARONI

**N**ol decreto che ieri il governo alla fine ha blindato con un nuovo voto di fiducia ci si

aspetta un primo choc, positivo, al mercato del lavoro. Vengono infatti rimossi tutti quei paletti che fino ad oggi avevano reso particolarmente complessa, soprattutto in tempi di crisi, la creazione di nuovi po-

sti di lavoro. Rispetto alla Camera, dove aveva prevalso la linea imposta dalla sinistra Pd, il passaggio a palazzo Madama ha introdotto alcuni ritocchi di buon senso proprio sui due punti centrali della legge, apprendistato e contratti a termine.

CONTINUA A PAGINA 5

# Tutte le misure del governo per stimolare l'occupazione

Dal periodo transitorio alle tutele crescenti: ecco come cambiano contratti e apprendistato

PAOLO BARONI  
ROMA

SEGUE DALLA TERZA PAGINA

**P**er dirla con Pietro Ichino, insomma, alla fine «è stato abbattuto il diaframma che impedisce le assunzioni».

Detto questo gli otto emendamenti proposti lunedì dal governo, approvati in commissione e quindi inseriti nel maxi-emendamento votato ieri, segnano un punto a favore di Ncd e Scelta Civica, forze politiche che alla Camera, in occasione del primo voto di fiducia, erano state costrette ad abbozzare ed un piccolo passo indietro del Pd. Ma i nuovi ritocchi, come ha certificato il presidente della Commissione lavoro della Camera Cesare Damiano, rappresentano comunque «una buona mediazione».

## Le ultime novità

Tanto per cominciare è stato cancellato l'obbligo di assunzione, nel caso di sfioramento del tetto del 20% dei contratti a termine, ai datori di lavoro verrà comminata una sanzione pecuniaria significativa; quindi il tetto del 20% di assunzioni per «attivare» nuovi contratti di apprendistato, viene applicato alle imprese con più di 50 dipendenti (e non più over 30),

infine nel campo dell'apprendistato la formazione potrà essere sia pubblica che privata.

## Contratti a termine

La norma cardine, rimasta immutata rispetto alla Camera, prevede che i contratti a tempo determinato e i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato attivati senza una causale possano coprire un arco di 36 mesi, anziché di 12 come prevedeva la legge Fornero, con un massimo di 5 proroghe (anziché 8 come previsto nel testo originale proposto dal governo).

A fronte dell'eliminazione della causale viene introdotto un tetto all'utilizzo dei contratti a termine stabilendo che il numero massimo dei rapporti di lavoro che una impresa può attivare non può superare il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato.

## Periodo transitorio

Viene introdotto un periodo transitorio, per consentire alle imprese di adeguarsi alle nuove norme. Il datore di lavoro che abbia contratti a tempo determinato superiori a quanto fissato dalle norme «dovrà rientrare entro tale limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che il contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole».

## Tutele crescenti

Nel preambolo del decreto legge lavoro, che di fatto è stato riscritto, viene inserito il principio del contratto a tempo indeterminato con tutele crescenti. Con il provvedimento viene così prevista una fase sperimentale, che sarà avviata con la delega, di una terza tipologia di contratto che, in particolare dovrà prevedere la possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto nei primi 36 mesi pagando una sola indennità di licenziamento precedentemente decisa.

## Le nuove sanzioni

Per i datori di lavoro che sfiorano il tetto del 20% per i contratti a tempo determinato la nuova norma votata al Senato stabilisce che i contratti a tempo determinato, eccedenti il tetto del 20%, siano multati con una sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione del la-

voratore per il primo contratto che supera il limite. La sanzione sale al 50% delle retribuzione per gli sforamenti successivi. I maggiori introiti saranno versati nel fondo speciale per l'occupazione.

## Ricercatori

Per gli enti privati di ricerca non valgono né il tetto del 20% e nemmeno il limite di 36 mesi. Con una riformulazione, invece, viene stabilito che i contratti a termine dei ricercatori dell'ambito scientifico potranno essere prorogati oltre i 36 mesi, purché legati a progetti di ricerca.

## Diritto precedenza

Il diritto di precedenza alla stabilizzazione dei precari deve essere richiamato «espressamente» nel contratto. Del diritto può avvalersi il lavoratore precario con un contratto di oltre sei mesi nella stessa azienda, ma anche il lavoratore stagionale.

## Donne in maternità

Resta confermata anche la norma in base alla quale il congedo maternità potrà concorrere a determinare il periodo minimo di sei mesi di attività perché la lavoratrice acquisisca un diritto di precedenza per contratti successivi presso la stessa azienda.

## Apprendistato

La formazione pubblica dell'apprendistato potrà essere svolta anche dalle imprese e dalle loro associazioni. Quindi le Regioni dovranno offrire la for-

mazione pubblica entro un tempo di 45 giorni dall'avvio del contratto di apprendistato. Sparisce, rispetto al testo entrato al Senato, la facoltà per il datore di lavoro di non utilizzare anche la

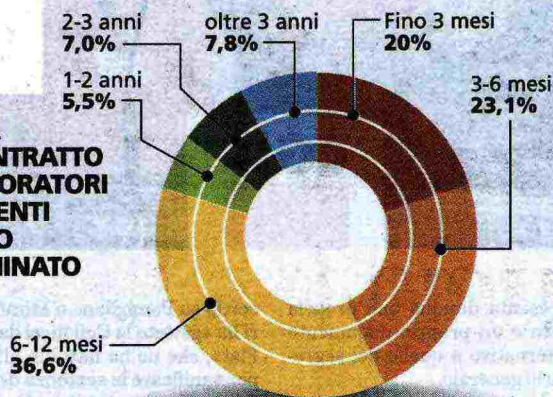
formazione pubblica nel caso la Regione non comunichi entro 45 giorni le modalità per usufruire dell'offerta formativa.

**Libretto formativo elettronico**  
Infine arriva il libretto formativo elettro-

nico dell'apprendista. È stato approvato un Odg. del Movimento 5 stelle, che impegna il governo a introdurre il Lefa, stabilendo la definizione del modello, il formato di trasmissione e l'unificazione al libretto formativo del cittadino.

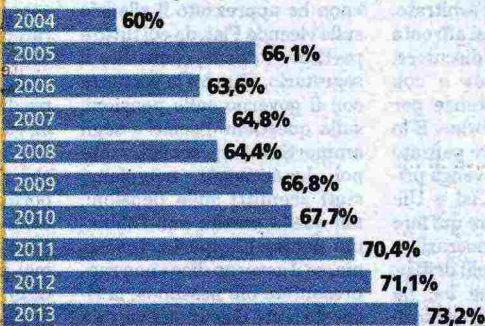
## DURATA DEL CONTRATTO DEI LAVORATORI DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

(media 2013)

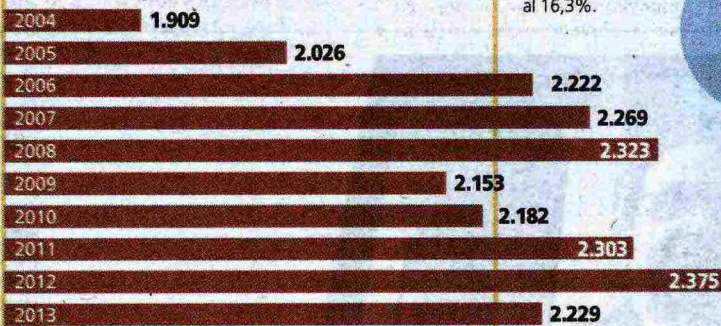


## I DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO NEGLI ULTIMI 10 ANNI

Percentuale di dipendenti che lavorano a tempo determinato perché non hanno trovato un lavoro a tempo indeterminato



Numero di dipendenti a termine (in migliaia)



In dieci anni il contratto a termine è diventata la forma d'impiego più diffusa tra i giovani dipendenti (dal 34,6% al 52,5%). La maggiore flessibilità in ingresso non ha però compensato la forte perdita di occupazione a tempo indeterminato (-528 mila occupati in dieci anni). La partecipazione complessiva dei giovani al lavoro, complice anche la crisi economica, ha pertanto subito una significativa diminuzione, con il tasso di occupazione sceso dal 27,2% al 16,3%.



### L'USCITA DAL LAVORO ATIPICO

% di lavoratori atipici che in un anno passano ad un contratto a tempo pieno e indeterminato

