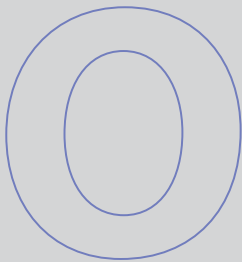


Il Jobs Act del Governo Renzi



Oggi vorrei approfondire un argomento di estremo interesse e attualità: il Jobs Act del Governo Renzi, cioè la riforma del lavoro, emanata per mezzo del Decreto Legge 34/2014. Il Decreto in parola rappresenta un passo importante verso il superamento di alcuni limiti all'assunzione di nuovi lavoratori, vincoli che spesso hanno inibito le iniziative imprenditoriali, congelando pertanto il rilancio dell'occupazione nel nostro Paese. Difatti, la riforma ha inteso valorizzare la c.d. 'flessibilità buona' del lavoro, optando per una significativa liberalizzazione del contratto a termine che rappresenta uno dei principali strumenti di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Se storicamente il contratto a termine, perché fosse valido, doveva essere sorretto da una causale giustificatrice, oggi, con la riforma del Governo Renzi, il contratto a termine, non necessita più di alcuna causale. Tra l'altro, l'eliminazione della causale dai contratti a tempo determinato e dai contratti di somministra-



zione di lavoro rappresenta una svolta positiva per il nostro mercato, in quanto tale requisito è stato solo fonte di contenzioso, molto costoso per le aziende, senza che abbia apprestato una concreta garanzia di protezione dei lavoratori. In realtà già la Riforma Fornero (Legge 92/2012) aveva recentemente introdotto la possibilità di concludere un contratto a termine in forma 'acausale', ma ciò valeva soltanto per il primo rapporto a termine che non superasse la durata dei 12 mesi. Dal 21 marzo 2014, con l'entrata in vigore del primo atto del Jobs Act invece diventa regola generale, il contratto a termine senza causale fino a un massimo di 36 mesi, comprese eventuali proroghe. Altro elemento di sostanziale novità riguarda proprio l'istituto della proroga, perché nell'ambito dei 36 mesi lo stesso contratto a termine può essere prorogato sino a otto volte (non più una sola), purché il lavoratore svolga la stessa attività lavorativa per la quale è stato inizialmente stipulato il contratto. Osserviamo che, in attesa del vaglio del Senato, il testo approvato dalla Camera in sede di conversione del Decreto Lavoro del Governo Renzi ha ridotto il numero di proroghe consentite da otto a cinque. Ad ogni modo, in quest'ottica tesa a promuovere l'occupazione nel nostro Paese e rendere il mercato del lavoro più dinamico ed efficiente, comunque restano fermi alcuni limiti formali e sostanziali relativi all'utilizzo del lavoro a tempo determinato: in primo luogo è necessario che l'apposizione del termine al contratto di lavoro risulti da una clausola scritta, in secondo luogo che la durata complessiva del rapporto a termine, sommando tutte le possibili proroghe, non superi i 36 mesi. È appena il caso di rimarcare che queste misure, seppur in un contesto di precarietà e incertezza, facilitano entrambe le parti contraenti: da un lato i lavoratori, potendo lavorare per 36 mesi continuativi e nella medesima posizione, potranno acquisire una professionalità spendibile e necessaria all'interno dell'azienda stessa, dall'altro i datori di lavoro potranno valutare l'efficienza e le qualità dei lavoratori stessi per un lungo periodo, senza il rischio concreto di incorrere in contenziosi. È auspicabile che le misure positive codificate dal D.L. 34/2014 vengano ora rafforzate da ulteriori provvedimenti del Disegno di Legge delega che aumentino la sicurezza dei lavoratori, secondo il migliore modello europeo della c.d. fleexicurity, e che realizzino in Italia un vero e proprio welfare attivo a sostegno dei lavoratori per promuoverne la riqualificazione e ricollocazione.

Risponde alla nostra rubrica l'Avv. Cristiano Cominotto di Milano specializzato nelle problematiche legali in campo elettronico, informatico e dei sistemi di produzione. Chiunque desiderasse proporre o approfondire argomenti legali su queste pagine può telefonare al n. 02/5450823 o scrivere a: ao-fen@feramilanomedia.it

