

## IL DECRETO LAVORO PER IL RILANCIO DELL'OCCUPAZIONE

È stata approvata in prima lettura alla Camera il disegno di legge di conversione del **decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, AC 20208** "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese".

Il decreto Poletti è una delle misure previste all'interno del **Jobs Act**, il piano per il lavoro messo a punto dal governo Renzi con l'obiettivo di favorire il **rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro e il sistema delle tutele** e all'interno del quale è previsto anche il **disegno di legge delega** in discussione al Senato (AS. [1428](#)).

Il decreto 34/2014 è un "provvedimento urgente" che contiene **interventi volti a favorire il rilancio dell'occupazione** attraverso la **semplificazione del contratto a termine** e del **contratto di apprendistato**, per renderli più coerenti con le esigenze attuali del contesto occupazionale e produttivo e **ridurre il contenzioso** tra datori di lavoro e lavoratori. Contiene anche norme relative ai **servizi per il lavoro**, alla **verifica della regolarità contributiva** e ai **contratti di solidarietà** (in particolare, disposizioni per aggiornare le procedure finalizzate all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, per realizzare la "smaterializzazione" del Documento unico di regolarità contributiva (DURC), nonché per individuare ulteriori criteri per il riconoscimento della riduzione contributiva in favore dei datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà che prevedono la riduzione dell'orario di lavoro e per incrementare le risorse finanziarie destinate alla medesima finalità).

(Per ulteriori approfondimenti si rinvia ai [dossier](#) n.134 e n. 134/1 del Servizio Studi della Camera e alla scheda dell'iter del provvedimento AC [2208](#))

### L' ESAME IN COMMISSIONE

Il testo varato dal Consiglio dei ministri ha sollevato più di una critica, circa il rischio di **eccessiva "precarizzazione"** dei lavoratori dovuto all'elevata flessibilità conferita alle due tipologie contrattuali, sia da parte del mondo dei sindacati (in particolare la CGIL), che da quello politico e, a parte la pregiudiziale contrarietà di SeL e M5S, anche il PD ha rilevato la necessità di alcune modifiche che successivamente non hanno trovato la condivisione di una parte della maggioranza.

Durante la fase di conversione in legge in Commissione sono pertanto state apportate alcune **modifiche**, di concerto anche con il Ministro Poletti stesso, che si è reso disponibile ad alcune variazioni del testo purché non ne venissero stravolti l'impianto e la *ratio* di fondo.

Si è quindi trovata una **mediazione**, in particolare per quanto riguarda il **numero di proroghe** possibili per i contratti a tempo determinato (dalle 8 iniziali, a 5), e per **gli obblighi** riguardanti - nel contratto di apprendistato - sia la **forma scritta per il piano di formazione individuale** sia, per il datore di lavoro, l'**integrazione della formazione dell'apprendista con quella pubblica** (entrambi eliminati nel testo del governo, con il

rischio però di snaturare la forma contrattuale dell'apprendistato e di incorrere in sanzioni europee).

Il decreto-legge si compone di **6 articoli**, compreso quello relativo all'entrata in vigore.

## IL CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE

L'articolo 1 contiene disposizioni in materia di **contratti a tempo determinato (c.d. lavoro a termine)** e **somministrazione di lavoro a tempo determinato**, con l'obiettivo di facilitare il ricorso a tali tipologie contrattuali.

A tal fine la disposizione modifica in più parti le **principali fonti che regolano il contratto a tempo determinato** (il decreto legislativo n. **368/2001**<sup>1</sup> e il decreto legislativo n. **276 del 2003**<sup>2</sup>), prevedendo:

- l'innalzamento **da 12 a 36 mesi**, comprensivi di eventuali proroghe, della **durata del rapporto** a tempo determinato (contratto a tempo determinato o somministrazione a tempo determinato);
- l'eliminazione della necessità dell'indicazione della causale - cioè i motivi dell'assunzione a termine - per la stipulazione del contratto a tempo determinato (c.d. **acausalità**) in tutti i casi, senza distinzione tra primo rapporto e successivi (viene così superata la precedente disciplina che limitava tale possibilità solo al primo rapporto di lavoro a tempo determinato);
- un **limite al numero complessivo** di rapporti di lavoro a termine costituibili da ciascun datore di lavoro, che non potrà superare il **20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione** (emendamento PD, rispetto al generico "organico complessivo"). Per le imprese che occupano **fino a 5 dipendenti** è comunque **sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato**; viene fatta salva la possibilità per la contrattazione collettiva nazionale di stabilire **limiti quantitativi diversi**, e non rientreranno nel computo i **lavoratori stagionali** e assunti per **esigenze sostitutive**;<sup>3</sup>
- l'introduzione di una **sanzione** per il datore di lavoro che sfiori il tetto del 20% di cui sopra, consistente nella **trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato**;
- un numero **massimo di 5 proroghe nei 36 mesi**, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa (emendamento PD, rispetto alle 8 previste nel testo originario del decreto);

---

<sup>1</sup> "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES".

<sup>2</sup>"Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30".

<sup>3</sup> Sul punto il decreto-legge fa espressamente **salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, del decreto legislativo n.368/2001**, il quale prevede che la individuazione, anche in misura non uniforme, di **limiti quantitativi** di utilizzazione del **contratto a tempo determinato** è affidata ai **contratti collettivi nazionali di lavoro** stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso **esenti da limitazioni** quantitative i **contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività** (per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici); **per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità**; per specifici **spettacoli o programmi radiofonici o televisivi**; con lavoratori di **età superiore a 55 anni**.

- il **congedo di maternità**, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, **concorre** 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;
- una **relazione alle Camere del Ministro del lavoro** e delle Politiche Sociali - ai fini della verifica degli effetti di suddette disposizioni e decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto - in cui si evidenzino in particolare gli **andamenti occupazionali** e **l'entità del ricorso al contratto a tempo determinato e al contratto di apprendistato**, in relazione alle altre tipologie contrattuali (emendamento PD).

## IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

La disposizione all'art. 2 modifica in più parti il **Testo unico dell'apprendistato**<sup>4</sup> così come modificato dalla **Legge Fornero**<sup>5</sup>.

Il testo, così come modificato in Commissione, prevede che:

- il ricorso alla **forma scritta** (che nel testo originario del decreto era previsto solo per il contratto e per il patto di prova) venga reintrodotta **anche, in forma sintetica**, per il **piano formativo individuale** (emendamento PD);
- sia confermato il **principio** (eliminato nel testo originario del decreto) della **stabilizzazione di una parte degli apprendisti** quale **condizione** per la stipula di **nuovi contratti** di tale tipologia (emendamento PD), nella misura minima del 20% degli apprendisti che abbiano terminato il contratto di apprendistato nei 36 mesi precedenti - fatta salva la possibilità per i contratti collettivi nazionali di individuare limitazioni diverse - per i datori di lavoro che occupano almeno 30 dipendenti (nella legge Fornero il limite era del 50% per le imprese sopra i 10 dipendenti);
- l'**obbligo** (eliminato nella versione iniziale del decreto) per il datore di lavoro **di integrare la formazione** di tipo professionalizzante e di mestiere con l'**offerta formativa pubblica rimane** (emendamento PD) a **condizione** però che la Regione gli comunichi (entro 45 giorni dalla data in cui il datore di lavoro ha comunicato la stipula del contratto) le modalità per usufruire della propria offerta formativa;
- **la retribuzione** del lavoratore, in caso di contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, e fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, sia corrispondente alle ore di lavoro effettivamente prestate e **pari almeno al 35%** del relativo **monte ore complessivo**.

<sup>4</sup> DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2011, n. 167 'Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247'.

<sup>5</sup> LEGGE 28 giugno 2012, n. 92 'Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita'.

## DISPOSIZIONI TRANSITORIE

L'articolo 2-bis è stato introdotto ex-novo durante l'esame in Commissione con un emendamento del relatore, per chiarire che:

- il nuovo regime in materia di contratti a tempo determinato e di apprendistato si applicherà esclusivamente a quelli stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto legge;
- il limite del 20% per i contratti a tempo determinato non si applica, fino a scadenza dei contratti collettivi nazionali, qualora questi ultimi prevedano diverse percentuali;
- il datore di lavoro a cui non si applichino i suddetti contratti collettivi nazionali è tenuto a rientrare nel limite del 20% entro il 31 dicembre 2014 e, comunque, non potrà stipularne di nuovi fino a che non rientri entro tale limite.

## ELENCO ANAGRAFICO DEI LAVORATORI

L'art. 3<sup>6</sup>, al fine di rendere immediatamente operativa la **Garanzia per il giovani** (Youth guarantee)<sup>7</sup>, contiene disposizioni tese sia a garantire la **parità di trattamento** delle persone in cerca di occupazione in uno degli Stati membri dell'Unione europea indipendentemente dal loro luogo di residenza<sup>8</sup>, sia ad **ampliare la possibilità di usufruire delle azioni di politica attiva** poste in essere dai servizi competenti, attraverso **l'eliminazione del domicilio**. Dispone quindi:

- l'inserimento in un **elenco anagrafico**, indipendentemente dal luogo di residenza, dei **cittadini italiani, comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia** (non più solo delle "persone"), **in cerca di lavoro** e che intendono avvalersi dei servizi competenti;
- che lo **stato di disoccupazione**, necessario per usufruire di alcune azioni di politica attiva, debba essere **provato** attraverso la presentazione dell'interessato presso il **servizio competente in qualsiasi ambito territoriale dello Stato** (eliminando il ricorso, a tal fine, alla nozione di "domicilio").

## SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI DURC

Con l'art. 4 si dispone un significativo intervento di **semplificazione e "smaterializzazione" del DURC** (Documento unico di regolarità contributiva) attraverso il superamento dell'attuale sistema che impone ripetuti adempimenti amministrativi alle

---

<sup>6</sup> Modificando l'art. 4, comma 1, del **decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442** "Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per il collocamento ordinario dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 20, comma 8, della legge 15 marzo 1997, n. 59" e l'art. 2, comma 1, del **decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181** "Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144".

<sup>7</sup> Lo *Youth Guarantee* è un programma europeo, che prende forma nella [Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 aprile 2013](#), che mira ad offrire garanzie ai giovani in cerca di lavoro. In particolare, prevede che ogni Stato Membro assicuri ad ogni persona al di sotto dei 25 anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio **entro un periodo di quattro mesi** dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale.

<sup>8</sup> Ai sensi del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004.

imprese, prevedendo che **chiunque** vi abbia interesse, compresa la medesima impresa, possa verificare con **modalità esclusivamente telematiche** ed **in tempo reale** la regolarità contributiva nei confronti dell'INPS e dell'INAIL e le Casse Edili, attraverso un'interrogazione e degli archivi dei succitati enti.

La puntuale disciplina di tale disposizione è rimessa ad un decreto interministeriale da emanare entro 60 giorni (a partire dal 21 marzo) e con emendamento PD, data la complessità operativa del nuovo sistema, si è previsto che il Ministro del lavoro presenti una relazione, dopo 12 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto, sugli effetti di tale soluzione.

## **CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ**

L'**articolo 5** introduce la possibilità di stabilire con **decreto interministeriale** (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze) i **criteri per l'individuazione dei datori di lavoro** beneficiari delle agevolazioni contributive, già previste dalla legislazione vigente, in caso di ricorso ai **contratti di solidarietà**, entro i limiti delle risorse disponibili. Non è previsto un termine per l'emanazione del decreto.

Allo stesso tempo, in considerazione dell'attuale crisi occupazionale, l'articolo **innalza il limite di spesa** relativo alle risorse da **destinare ai contratti di solidarietà**, pari attualmente a 5,16 milioni di euro, portandolo a **15 milioni di euro annui** a decorrere dal 2014.