

II “DECRETO POLETTI” DIVENTA LEGGE

E' stato convertito in legge - in terza lettura alla Camera e con voto di fiducia – il decreto-legge n. 34 del 2014, che contiene disposizioni in materia di lavoro a termine, apprendistato, servizi per il lavoro, verifica della regolarità contributiva e contratti di solidarietà ([A.C. 2208-B](#)).

Il decreto era stato approvato, con modifiche, dalla Camera dei deputati il 24 aprile 2014, ed era quindi passato all'esame del Senato, che lo ha approvato, con ulteriori modifiche, il 7 maggio 2014.

(Per ulteriori approfondimenti si rinvia al [dossier n. 38](#) del Gruppo PD Camera e alla [scheda dell'iter](#) del provvedimento).

LE MODIFICHE AL SENATO

Il testo originale del decreto è stato oggetto di ampio dibattito tra le forze politiche e sociali, dando vita ad un articolato iter parlamentare durante il quale sono state introdotte modifiche di sostanza, nel rispetto però dell'impianto iniziale e della *ratio* del decreto, che è quella di fornire alle imprese strumenti più agevoli per facilitarle nelle assunzioni e nella creazione di nuovi posti di lavoro.

Le correzioni al Decreto Lavoro votate al Senato hanno sostanzialmente confermato quelle della Camera (non stravolgendo le modifiche volute dal PD), e si sono rese utili a realizzare l'equilibrio tra le semplificazioni della normativa a favore delle imprese e la necessità di mantenere un presidio minimo ed efficace delle garanzie per i lavoratori.

Le modifiche hanno riguardato soprattutto la **disciplina dei contratti a termine e dell'apprendistato**. In particolare:

Finalità dell'intervento

E' 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. Viene anche inserito il riferimento al **contratto di inserimento a tempo indeterminato “a tutele crescenti”**, contenuto nella Delega governativa ([AS.1428](#)).

Nuova disciplina dei contratti a tempo determinato

- la **sanzione** prevista per lo sfioramento del 20% di contratti a termine rispetto all'organico totale viene **trasformata** da obbligo di assunzione a **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 (*si ricorda che il testo originario del decreto-legge non prevedeva alcuna conseguenza per il superamento del tetto, mentre nel testo approvato dalla Camera era prevista la trasformazione in contratti a tempo indeterminato dei rapporti contrattuali instaurati in violazione del limite*). Gli introiti derivanti dalle sanzioni vanno ad alimentare il Fondo sociale per occupazione e formazione;
- viene stabilito che il **tetto legale del 20 % non trova applicazione nel settore della ricerca**, limitatamente ai contratti a tempo determinato che abbiano ad oggetto lo svolgimento di attività di ricerca scientifica o di attività ad essa strettamente connesse;
- si stabilisce che i contratti a termine che abbiano ad **oggetto esclusivo attività di ricerca** possono avere **durata pari al progetto di ricerca** al quale si riferiscono.
- Circa il **diritto di precedenza** nelle successive assunzioni, si precisa che il datore di lavoro ha l'**obbligo di richiamare** espressamente il diritto di precedenza del lavoratore **nell'atto scritto con cui viene fissato il termine del contratto**, senza necessità di procedere ad una ulteriore e distinta comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione, come previsto nel testo alla Camera.

Nuova disciplina dell'apprendistato

- Viene innalzata da 30 a 50 la **soglia dimensionale dell'impresa** oltre la quale trova applicazione l'**obbligo di stabilizzazione** di una quota del 20% di apprendisti al fine di nuove assunzioni in apprendistato (*principio eliminato nel testo del decreto e reintrodotta dalla Camera dei deputati*);
- si autorizza la possibilità di attivare contratti di apprendistato per **attività stagionali**, qualora i contratti collettivi nazionali di lavoro ne disciplinino le modalità, nell'ambito dei programmi di alternanza scuola-lavoro definiti dalle Regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano;
- viene confermato l'**obbligo della formazione pubblica** per i contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere (*assente nel testo del decreto, e reintrodotta alla Camera a condizione che la Regione comunichi entro 45 giorni la propria offerta formativa*), specificando che la Regione deve comunicare le modalità dell'offerta formativa comprendendo il **riferimento alle sedi e al calendario** delle attività previste, anche avvalendosi dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014;
- nell'ambito del programma sperimentale per lo svolgimento di **periodi di formazione in azienda per gli studenti** degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado per il triennio 2014-2016 (norma *introdotta dalla Camera dei Deputati*), viene specificato che tale ipotesi si applichi con particolare

riguardo agli studenti degli **istituti professionali**, ai fini della loro formazione e valorizzazione professionale, nonché del loro inserimento nel mondo del lavoro.

Disciplina transitoria

E' previsto che l'obbligo di adeguamento al tetto legale del 20% (*introdotto alla Camera*), previsto a decorrere dal 2015 , operi a condizione che la contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, non fissi un limite percentuale o un termine temporale più favorevole.

Elenco anagrafico dei lavoratori

Con riferimento all'**attestazione dello stato di disoccupazione**, è stato specificato che la presentazione del soggetto presso un servizio pubblico per l'impiego possa essere sostituita dall'invio della **dichiarazione** (che attesti l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento di un'attività lavorativa) da parte dell'interessato **mediante posta elettronica certificata**.

VERSIONE DEFINITIVA DEL DECRETO

A seguito delle modifiche apportate durante l'esame parlamentare, il **provvedimento nella sua versione finale** riporta complessivamente, **in sintesi**, le seguenti disposizioni:

L'**articolo 1** detta una **nuova disciplina per il contratto a termine**, che non prevede più il vincolo della motivazione sia per il primo contratto sia per le sue proroghe, fissate nel numero massimo di cinque. In ciascuna azienda è previsto un limite massimo di rapporti di lavoro a termine pari al 20 per cento dell'organico stabile. A seguito delle modifiche apportate dal Senato, gli enti di ricerca sono esclusi dal limite del 20 per cento e alle aziende che non rispettano il tetto è irrogata una sanzione pecuniaria.

L'**articolo 2** detta una **nuova disciplina per l'apprendistato**. Il testo, come modificato dalla Camera, prevede che il contratto scritto contenga il piano formativo individuale in forma sintetica. Il decreto-legge riduce gli obblighi previsti al fine di nuove assunzioni degli apprendisti, riducendo al 20 per cento la percentuale minima di conversione di rapporti di apprendistato. A seguito delle modifiche apportate dal Senato, l'obbligo di stabilizzazione è limitato alle aziende con più di 50 dipendenti ed è stata introdotta la possibilità di utilizzare l'apprendistato per attività stagionali.

L'**articolo 2-bis**, inserito dalla Camera, contiene **norme transitorie**, modificate dal Senato nel senso di prevedere che fino al 31 dicembre, possano trovare applicazione anche i contratti territoriali, come previsto a regime dall'articolo 8 del decreto legislativo n. 368/2001.

L'**articolo 3** riguarda l'**elenco anagrafico dei servizi pubblici per l'impiego**, cui possono iscriversi anche i cittadini di altri Stati membri dell'Unione europea e i soggetti extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia.

L'**articolo 4** **semplifica il sistema di adempimenti** richiesti alle imprese per l'acquisizione del Documento unico di regolarità contributiva (**DURC**).

L'**articolo 5** prevede, a favore del datore di lavoro che stipula **contratti di solidarietà**, un beneficio consistente nella riduzione provvisoria della quota di contribuzione previdenziale a suo carico per i soli lavoratori interessati da una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20 per cento.

Fonte: Camera dei deputati, Servizio Studi, [dossier n. 48](#) dell'8 maggio 2014

**DISCIPLINA DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E DELL'APPRENDISTATO:
COM'ERA, COM'È.**

		RIFORMA PRECEDENTE (FORNERO)	DECRETO POLETTI	PRIMA LETTURA CAMERA	MODIFICHE SENATO (VERSIONE DEFINITIVA)
CONTRATTO TEMPO DETERMINATO	DURATA MASSIMA CONTRATTI A TERMINE	12 MESI CON INDICAZIONE DELLA CAUSALE A PARTIRE DAL SECONDO CONTRATTO TRA LE PARTI	36 MESI SENZA INDICAZIONE DI ALCUNA CAUSALE	36 MESI SENZA INDICAZIONE DI ALCUNA CAUSALE	36 MESI SENZA INDICAZIONE DI ALCUNA CAUSALE
	NUMERO MASSIMO DI PROROGHE	UNA PROROGA AL MASSIMO CON INDICAZIONE DELLE "RAGIONI OGGETTIVE"	8 PROROGHE AL MASSIMO, SENZA CAUSALE NE' "RAGIONI OGGETTIVE"	5 PROROGHE AL MASSIMO, SENZA CAUSALE NE' "RAGIONI OGGETTIVE"	5 PROROGHE AL MASSIMO, SENZA CAUSALE NE' "RAGIONI OGGETTIVE"
	LIMITE ALL'UTILIZZO DEI CONTRATTI A TERMINE	LIMITE FISSATO DAI CONTRATTI COLLETTIVI	NON OLTRE IL 20% DELL'ORGANICO COMPLESSIVO (SE NON È INDICATO UN LIMITE NEL CONTRATTO COLLETTIVO) IL LIMITE VIENE ESCLUSO PER LE IMPRESE CON MENO DI 5 DIPENDENTI	NON OLTRE IL 20% DELL'ORGANICO A FAR DATA DAL 1 GENNAIO DELL'ANNO DI ASSUNZIONE (SE NON È INDICATO UN LIMITE NEL CONTRATTO COLLETTIVO) VIENE INTRODOLTA UNA SANZIONE PER IL MANCATO RISPETTO DEL LIMITE (OBLIGO DI ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO) IL LIMITE NON VALE PER LE IMPRESE CON MENO DI 5 DIPENDENTI	NON OLTRE IL 20% DELL'ORGANICO A FAR DATA DAL 1 GENNAIO DELL'ANNO DI ASSUNZIONE (SE NON È INDICATO UN LIMITE NEL CONTRATTO COLLETTIVO) LA SANZIONE VIENE MUTATA IN SANZIONE AMMINISTRATIVA IL LIMITE VIENE ESCLUSO PER GLI ENTI DI RICERCA PUBBLICI E PRIVATI IL LIMITE NON VALE PER LE IMPRESE CON MENO DI 5 DIPENDENTI
APPRENDISTATO	CONDIZIONI PER L'UTILIZZO DEL CONTRATTO	NUOVA ASSUNZIONE CONDIZIONATA ALLA CONFERMA IN SERVIZIO DI ALMENO IL 30% DEGLI APPRENDISTI DIPENDENTI AL TERMINE DELLA FORMAZIONE	NESSUNA CONDIZIONE PER L'ASSUNZIONE DI NUOVI APPRENDISTI	REINTRODUZIONE DELL'ASSUNZIONE CONDIZIONATA ALLA CONFERMA DEL 20% DEGLI APPRENDISTI (SOLO AZIENDE OLTRE 30 DIPENDENTI)	ASSUNZIONE CONDIZIONATA ALLA CONFERMA DEL 20% DEGLI APPRENDISTI (SOLO PER AZIENDE CHE ABBIANO ALMENO 50 DIPENDENTI)
	FORMA DEL CONTRATTO	CONTRATTO IN FORMA SCRITTA	CADE L'OBLIGO DELLA FORMA SCRITTA PER IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE	RIPRISTINATA LA FORMA SCRITTA ANCHE PER IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE, PERÒ SEMPLIFICATA	FORMA SCRITTA SEMPLIFICATA PER IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE
	FORMAZIONE	OBLIGO DI FORMAZIONE TEORICA	CADE L'OBLIGO DELLA FORMAZIONE PUBBLICA	RIPRISTINATO OBLIGO FORMAZIONE PUBBLICA, A CONDIZIONE CHE LA REGIONE DIA COMUNICAZIONE ENTRO 45 GG DELLA PROPRIA OFFERTA FORMATIVA	OBLIGO DI FORMAZIONE PUBBLICA SE REGIONE COMUNICA ENTRO 45 GG PROPRIA OFFERTA FORMATIVA COMPLETA DI SEDI E CALENDARIO LEZIONI