



# Misure urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione - D.L. 34/2014 A.C. 2208-A

Dossier n° 134/1 - Elementi per l'esame in Assemblea  
22 aprile 2014

## Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	2208-A
Titolo:	Conversione in legge del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese
Iniziativa:	Governativa

## Contenuto

Il [decreto-legge n. 34 del 2014](#) contiene disposizioni in materia di lavoro a termine, apprendistato, servizi per il lavoro, verifica della regolarità contributiva e contratti di solidarietà.

Il decreto-legge è entrato in vigore il 21 marzo 2014 e, pertanto, dovrà essere convertito in legge entro il 20 maggio 2014.

Il decreto-legge, che è stato in più parti modificato nel corso dell'esame in sede referente, si compone di **sette articoli**.

Per un **esame puntuale delle modifiche** apportate nel corso dell'esame in XI Commissione si rinvia al paragrafo successivo; per un esame del testo iniziale del decreto e dei rilievi tecnici ad esso riferiti, si rinvia al [dossier n.134](#) del Servizio studi, predisposto per l'esame in Commissione.

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 il [decreto legislativo n. 368/2001](#) e il [decreto legislativo n. 276 del 2003](#), prevedendo, in primo luogo, l'innalzamento **da 1 a 3 anni**, comprensivi di un **massimo di 5 proroghe** (*8 proroghe nel testo originario del decreto-legge*), della durata del rapporto a tempo determinato (anche in somministrazione) che non necessita dell'indicazione della causale per la sua stipulazione (c.d. **acausalità**).

A fronte dell'eliminazione della causale, viene introdotto un **"tetto" all'utilizzo del contratto a tempo determinato**, stabilendo che il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il **limite del 20%** dei lavoratori a tempo indeterminato alle sue dipendenze (*criterio più restrittivo rispetto al "20% dell'organico complessivo" previsto nel testo originario del decreto-legge*); per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è comunque sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato. In Commissione è stata introdotta una norma volta a sancire che il **superamento del limite** implica che i contratti in eccesso si considerano a tempo indeterminato sin dalla loro costituzione (*il testo originario del decreto-legge non prevedeva alcuna conseguenza per il superamento del tetto*). Attraverso una **disciplina transitoria** (anch'essa introdotta in Commissione: **articolo 2-bis**) è stato precisato che restano comunque fermi i diversi limiti quantitativi (eventualmente più alti) previsti dalla contrattazione collettiva; nei settori privi di una disciplina contrattuale, per i datori che alla data di entrata in vigore del decreto-legge occupino lavoratori a termine oltre tale soglia, l'obbligo di adeguamento al tetto legale del 20% scatta a decorrere dal 2015.

Infine, varie disposizioni sono volte ad ampliare e rafforzare il **diritto di precedenza delle donne in congedo di maternità** per le assunzioni da parte del datore di lavoro, nei 12 mesi successivi, in relazione alle medesime mansioni oggetto del contratto a termine. A tale riguardo si prevede che ai fini dell'integrazione del limite minimo di 6 mesi di durata del rapporto a termine (durata minima che la normativa vigente richiede per il riconoscimento del diritto di precedenza) devono computarsi anche i **periodi di astensione obbligatoria** per le lavoratrici in congedo di maternità. Si prevede, altresì, che il diritto di precedenza

Contratto a  
tempo  
determinato

valga non solo per le assunzioni con contratti a tempo indeterminato (come già previsto dalla normativa vigente), ma anche per le assunzioni a tempo determinato effettuate dal medesimo datore di lavoro. Infine, si stabilisce che il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore del diritto di precedenza, mediante comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione.

L'**articolo 2** contiene disposizioni in materia di **apprendistato**, con l'obiettivo di semplificarne la disciplina.

Apprendistato

A tal fine, si modificano in più parti il [D.Lgs. 167/2011](#) e la [L. 92/2012](#), prevedendo, in primo luogo, modalità semplificate di redazione del **piano formativo individuale** (*per il quale il testo-originario del decreto-legge faceva venir meno l'obbligo previgente di redazione in forma scritta*), sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Per quanto concerne la **stabilizzazione degli apprendisti** (ossia la loro assunzione con contratto a tempo indeterminato a conclusione del periodo di apprendistato), il decreto-legge riduce gli obblighi previsti dalla legislazione previgente ai fini di nuove assunzioni in apprendistato (obbligo di stabilizzazione del 30% degli apprendisti nelle aziende con più di 10 dipendenti), da un lato circoscrivendo l'applicazione della norma alle **sole imprese con più di 30 dipendenti**, dall'altro **riducendo al 20% la percentuale** di stabilizzazione (*nel testo originario del decreto-legge gli obblighi di stabilizzazione previgenti erano stati del tutto soppressi*).

Per quanto concerne la semplificazione dei profili formativi, si prevede che l'obbligo per il datore di lavoro di integrare la formazione aziendale con l'offerta **formativa pubblica** venga meno nel caso in cui la Regione non comunichi le modalità per usufruirne entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro con l'apprendista (*nella normativa previgente la formazione pubblica regionale era obbligatoria, mentre nel testo originario del decreto-legge era lasciata al datore di lavoro la facoltà di non avvalersene*).

Per quanto attiene, infine, alla retribuzione dell'apprendista, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, si prevede che, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si debba tener conto **delle ore di formazione almeno in misura del 35%** del relativo monte ore complessivo.

L'**articolo 3** è diretto a garantire la parità di trattamento **delle persone in cerca di occupazione in uno degli Stati membri dell'UE** indipendentemente dal luogo di residenza, nonché, attraverso l'eliminazione del requisito del domicilio, ad ampliare la possibilità di usufruire delle azioni di politica attiva poste in essere dai servizi competenti. In particolare, la norma è volta a rendere immediatamente operativa la Garanzia per i giovani (*Youth guarantee*) che, per usufruire dei relativi percorsi, stabilisce che vengano individuati i requisiti della "residenza" e della "contendibilità" del soggetto, al fine di consentire che i giovani alla ricerca di occupazione possano rivolgersi ad un servizio per l'impiego indipendentemente dall'ambito territoriale di residenza.

Servizi per il lavoro

L'**articolo 4** introduce disposizioni volte alla "**smaterializzazione**" del **Documento unico di regolarità contributiva (DURC)**, attraverso una semplificazione dell'attuale sistema di adempimenti richiesti alle imprese per la sua acquisizione. In particolare, si prevede che la verifica della regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL (e, per le imprese operanti nel settore dell'edilizia, delle Casse edili), avvenga, da parte di chiunque vi abbia interesse, in tempo reale e con modalità esclusivamente telematiche, attraverso un'interrogazione negli archivi dei citati enti che ha una validità di 120 giorni a decorrere dalla data di acquisizione. La puntuale definizione della nuova disciplina della materia è rimessa a un decreto interministeriale, da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge.

DURC

L'**articolo 5** demanda ad uno specifico decreto interministeriale i criteri per l'individuazione dei datori di lavoro beneficiari delle agevolazioni, già previste dalla legislazione vigente, per i **contratti di solidarietà**, innalzando (da poco più di 5) a 15 milioni di euro, a decorrere dal 2014, il relativo limite di spesa nell'ambito del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione. Inoltre, viene fissata al 35 % la riduzione della contribuzione previdenziale per i datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà con riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20% (eliminando le precedenti differenziazioni su base territoriale e le maggiori riduzioni previste in relazione a percentuali di riduzione dell'orario di lavoro superiori al 30%).

Contratti di solidarietà

L'**articolo 6** dispone, come di consueto, in ordine alla pubblicazione e all'entrata in vigore del decreto-legge.

## Discussione e attività istruttoria in Commissione in sede referente

La XI Commissione ha esaminato il decreto-legge nelle sedute dal 27 marzo al 17 aprile 2014.

L'esame degli emendamenti è stato preceduto da una **lunga serie di audizioni**, che ha coinvolto le parti sociali, taluni soggetti istituzionali e vari esperti della materia.

Gli emendamenti presentati sono stati circa 320, la gran parte dei quali a firma di deputati del gruppo Movimento cinque stelle.

Nel corso dell'esame in sede referente la Commissione ha proceduto all'**esame di tutte le proposte emendative presentate**, approvando vari emendamenti (quasi tutti a firma di deputati del gruppo del Partito democratico).

Di seguito si elencano le modifiche apportate al provvedimento nel corso dell'esame in sede referente.

Audizioni

Esame emendamenti

Emendamenti approvati

### CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (*articolo 1 e 2-bis*)

#### Finalità dell'intervento

E' stata introdotta una norma volta a chiarire le finalità dell'intervento normativo d'urgenza e il contesto in cui si inserisce, facendo presente che la semplificazione dei contratti a termine è volta a fronteggiare la perdurante crisi occupazionale e interviene nelle more dell'adozione di provvedimenti di riordino complessivo delle forme contrattuali (il richiamo si intende al disegno di legge delega presentato dal Governo al Senato il 3 aprile 2014 – AS 1428), fermo restando che il contratto di lavoro a tempo indeterminato continua a costituire la forma comune di rapporto di lavoro.

Contratto a tempo determinato

#### Tetto legale del 20% e relativa disciplina transitoria

Viene chiarito che il tetto legale del 20% va riferito ai soli lavoratori assunti a tempo indeterminato dallo stesso datore di lavoro (e non, genericamente, all' "organico complessivo") e che il conteggio va riferito a quelli in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione;

Viene precisato che il tetto legale del 20% riguarda solo i contratti a tempo determinato (e non anche i rapporti a termine relativi a lavoratori di cui il medesimo datore di lavoro si avvalga nell'ambito di un rapporto di somministrazione);

Si stabilisce che il superamento del tetto legale del 20% viene sanzionato prevedendo che i contratti in eccesso si considerano a tempo indeterminato sin dalla loro costituzione.

Viene introdotta una disciplina transitoria (*articolo 2-bis*) al fine di precisare che:

- il tetto legale del 20% (con la relativa sanzione) non si applica ai rapporti di lavoro instaurati prima dell'entrata in vigore del decreto-legge;
- restano comunque fermi i diversi limiti quantitativi previsti dalla contrattazione collettiva;
- nei settori privi di una disciplina contrattuale, per i datori che alla data di entrata in vigore del decreto-legge occupino lavoratori a termine oltre il tetto legale del 20%, l'obbligo di adeguamento scatta dal 1° gennaio 2015; fin quando il datore di lavori non rientri al di sotto di tale limite non può comunque stipulare nuovi contratti a tempo determinato.

#### Proroghe del contratto

Viene portato (da otto) a cinque il numero massimo di proroghe ammesse, specificando che esso costituisce il limite massimo complessivo nei 36 mesi anche in presenza di rinnovi contrattuali (rinnovi che, si ricorda, la normativa vigente consente entro la durata complessiva massima di 36 mesi, a condizione che abbiano ad oggetto le medesime mansioni del primo contratto a termine).

#### Diritto di precedenza nelle successive assunzioni

Viene ampliato e rafforzato il diritto di precedenza delle donne in congedo di maternità per le assunzioni da parte del datore di lavoro, nei 12 mesi successivi, in relazione alle medesime mansioni oggetto del contratto a termine.

A tale riguardo si prevede che:

- ai fini dell'integrazione del limite minimo di 6 mesi di durata del rapporto a termine (durata minima che la normativa vigente richiede per il riconoscimento del diritto di precedenza) devono computarsi anche i periodi di astensione obbligatoria per le

lavoratrici in congedo di maternità;

- il diritto di precedenza valga non solo per le assunzioni con contratti a tempo indeterminato (come già previsto dalla normativa vigente), ma anche per le assunzioni a tempo determinato effettuate dal medesimo datore di lavoro;
- il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore del diritto di precedenza, mediante comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione.

### **Proroga contratti a termine del personale delle scuole comunali**

E' stata prevista la possibilità di rinnovare o prorogare di un anno (fino al 31 luglio 2015) i contratti a tempo determinato del personale educativo e scolastico negli asili nido e nelle scuole dell'infanzia degli enti comunali.

### **Relazione alle Camere**

Viene previsto l'obbligo per il Ministro del lavoro e delle politiche sociali di trasmettere alle Camere, entro un anno dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge, una relazione sugli effetti della nuova disciplina sui contratti a termine.

## **APPRENDISTATO (articolo 2 e 2-bis)**

### **Piano formativo individuale**

E' stato reintrodotta l'obbligo di redigere in forma scritta il piano formativo individuale, sebbene in forma semplificata. Il piano formativo è inserito, in forma sintetica, all'interno del contratto di apprendistato, e può essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Apprendistato

### **Stabilizzazione apprendisti**

Ferma restando la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro, è stato reintrodotta l'obbligo per i datori di lavoro di stabilizzazione (ossia di assumere con contratto a tempo indeterminato) di una quota di apprendisti ai fini di ulteriori assunzioni in apprendistato. L'obbligo di stabilizzazione riguarda i soli datori di lavoro che occupano almeno 30 dipendenti e la quota minima di apprendisti da stabilizzare è del 20%.

### **Retribuzione dell'apprendista**

E' stato specificato che la retribuzione dell'apprendista (nell'apprendistato di primo livello), fissata al 35% per le ore di formazione, debba intendersi come limite minimo (quindi derogabile *in melius* dal datore di lavoro).

### **Formazione pubblica**

L'obbligo per il datore di lavoro di integrare la formazione aziendale (*on the job*) con la formazione pubblica (obbligo escluso dal testo originario del decreto-legge, che configurava una mera facoltà in capo al datore di lavoro) è stato reintrodotta a condizione che la Regione provveda a comunicare al datore di lavoro le modalità per fruire dell'offerta formativa entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro; pertanto, decorso tale termine il datore del lavoro non è più tenuto ad avvalersi della formazione pubblica.

### **Formazione in azienda studenti scuole superiori**

Si prevede che nell'ambito del programma sperimentale per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie nel triennio 2014-2016 (previsto dall'articolo 8-bis, comma 2, del DL n.104/2013), la stipulazione di contratti di apprendistato possa avvenire anche in deroga al limite di 17 anni di età previsto dalla normativa vigente.

### **Disciplina transitoria**

Si specifica che le nuove disposizioni si applicano esclusivamente ai contratti di apprendistato stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto-legge.

## **SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI DURC (articolo 4)**

### **Decreto ministeriale attuativo**

E' stato previsto che nell'emanazione del decreto ministeriale attuativo il Ministero del lavoro e delle politiche sociali debba sentire (oltre a INPS e INAIL) anche la Commissione nazionale paritetica delle Casse edili e che all'aggiornamento del decreto medesimo si possa procedere in qualsiasi momento se ne ravvisi la necessità (non necessariamente, quindi, a cadenza annuale).

DURC

## Relazione alle Camere

Viene previsto l'obbligo per il Ministro del lavoro e delle politiche sociali di trasmettere alle Camere, entro un anno dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge, una relazione sugli effetti della nuova disciplina.

## CONTRATTI DI SOLIDARIETA' (articolo 5)

### Deposito dei contratti

Si stabilisce che i contratti di solidarietà redatti ai sensi della normativa vigente vengano depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL, anche al fine di favorire la diffusione di buone pratiche e il monitoraggio delle risorse impiegate.

Contratti di  
solidarietà

### Riduzioni contributive

Viene fissata al 35 % la riduzione della contribuzione previdenziale per i datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà con riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20% (eliminando le precedenti differenziazioni su base territoriale e le maggiori riduzioni previste in relazione a percentuali di riduzione dell'orario di lavoro superiori al 30%).

Infine, si stabilisce che i contratti di solidarietà redatti ai sensi della normativa vigente vengano depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL, anche al fine di favorire la diffusione di buone pratiche e il monitoraggio delle risorse impiegate.

## I pareri espressi dalle Commissioni in sede consultiva

Hanno espresso pareri le Commissioni I (favorevole con osservazioni) II (favorevole), V (favorevole con condizione), VIII (favorevole con osservazioni), X favorevole con osservazioni), XIV (favorevole), la Commissione parlamentare per le questioni regionali (favorevole con osservazione) e il Comitato per la legislazione.

Se si esclude la condizione contenuta nel parere della V Commissione (recepita nel testo), **nessuno dei pareri formulati dalle Commissioni reca condizioni.**

**Le osservazioni sono state in larga misura recepite** nel testo (in particolare, le osservazioni su profili lavoristici, in materia di contratti a termine e apprendistato, formulate dalla X Commissione, sono state ampiamente recepite) così come è stata recepita parte dei rilievi di carattere tecnico del Comitato per la legislazione.

Osservazioni  
recepte