



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

Dossier n° 61 - Elementi per la valutazione degli aspetti di legittimità costituzionale
11 aprile 2014

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	2208
D.L.	34
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
Iter al Senato:	No
Numero di articoli:	5
Date:	
presentazione:	20 marzo 2014
assegnazione:	20 marzo 2014
Commissione competente :	XI Lavoro
Stato dell'iter:	In corso di esame in sede Referente

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 si compone di **sei articoli**.

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:

- 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) che non necessita dell'indicazione della causale per la sua stipulazione (c.d. **acausalità**) (*comma 1, lettera a*) e *comma 2*);
- che il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il **limite del 20% dell'organico complessivo**; per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti è comunque sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato (*comma 1, lettera a*) e *comma 2*);
- un numero massimo di **otto proroghe**, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto a tempo determinato è stato stipulato (*comma 1, lettera b*)).

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

A tal fine, le disposizione modifica in più parti il D.Lgs. 167/2011 e la L. 92/2012, prevedendo:

o l'**obbligo della forma scritta** solamente per il contratto e per il patto di prova, e **non più per il piano formativo individuale** (*comma 1, lettera a*), *n. 1*);

o la soppressione della condizione che lega l'assunzione di nuovi apprendisti (*lettera a*), *n.3*), per i datori di lavoro che occupino almeno 10 dipendenti, alla **prosecuzione del rapporto di lavoro**, al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il **50%** degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. A fini di coordinamento legislativo, viene altresì abrogato l'articolo 1, comma 19,

della L. 92/2012, che prevedeva una riduzione della suddetta percentuale al 30% fino al 23 agosto 2016 (ossia fino a 36 mesi dall'entrata in vigore della L. 92/2012) (*comma 2*). Inoltre, si dispone l'**abrogazione** anche della norma che, nel definire i principi per la disciplina contrattuale dell'istituto, prevede la **possibilità** di individuare nei contratti collettivi forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato (*comma 1, lettera a), n. 2 e 3*);

o che nella **retribuzione** dell'apprendista, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si debba tener conto delle **ore di lavoro effettivamente prestate**, nonché **delle ore di formazione in misura del 35%** del relativo monte ore complessivo (*lettera b*);

o la **facoltà** (e non più l'obbligo) per i datori di lavoro di **integrare** la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere svolta in azienda, con l'offerta formativa pubblica (interna o esterna all'azienda) (*lettera c*).

L'**articolo 3** è diretto sia a garantire la **parità di trattamento** delle persone in cerca di occupazione in uno degli Stati membri dell'UE (ossia indipendentemente dal luogo di residenza), sia, attraverso l'**eliminazione del requisito del domicilio**, ad ampliare la possibilità di usufruire delle azioni di politica attiva poste in essere dai servizi competenti.

Il **comma 1** (attraverso una modifica testuale all'articolo 4, comma 1, del DPR 442/2000) dispone 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.

Il **comma 2** (intervenendo sulla lettera dell'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. 181/2000) dispone 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").

L'**articolo 4** introduce disposizioni volte alla cosiddetta "**smaterializzazione**" del Documento unico di regolarità contributiva (**DURC**), attraverso una **semplificazione** dell'attuale sistema di adempimenti richiesti alle imprese per la sua acquisizione.

Più nel dettaglio, il **comma 1** dispone 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. Il risultato dell'interrogazione ha una **validità di 120 giorni**, a decorrere dalla data di acquisizione, e sostituisce ad ogni effetto il DURC, eccetto per i casi di esclusione previsti dal decreto interministeriale di cui al comma 2 (*vedi infra*). Il **comma 3** stabilisce che l'interrogazione così eseguita assolve all'obbligo di verificare presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici la sussistenza del requisito di regolarità contributiva.

Il **comma 2** prevede che le modalità per l'avvio della nuova procedura e le ipotesi di esclusione di cui al comma 1 siano definite con apposito **decreto interministeriale**, da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge in esame. Ai sensi del **comma 4** il decreto interministeriale può essere aggiornato annualmente a seguito di modifiche normative o della evoluzione dei sistemi telematici. I criteri ai quali deve attenersi il decreto interministeriale sono i seguenti:

Il **comma 5**, attraverso una modifica testuale dell'articolo 31, comma 8-*bis*, del D.L. 69/2013 (con la soppressione dell'inciso "in quanto compatibili"), dispone che l'obbligo per la stazione appaltante di trattenere l'importo dovuto dal certificato di pagamento nel caso in cui il DURC registri un'inadempienza, valga anche per le amministrazioni pubbliche con riferimento alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici di qualunque genere (compresi quelli comunitari, di cui all'articolo 1, comma 553, della L. 266/2005).

Il **comma 6**, infine, dispone che le amministrazioni competenti provvedano agli adempimenti previsti dall'articolo 4 utilizzando le risorse organiche, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, **senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica**.

L'**articolo 5** (aggiungendo il comma 4-*bis* all'articolo 6 del D.L. 510/1996), 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**, entro i limiti delle risorse disponibili.

Allo stesso tempo, l'articolo innalza il limite di spesa relativo alle risorse da destinare ai

contratti di solidarietà, pari attualmente a 5,16 milioni di euro ai sensi dell'articolo 1, comma 524, della L. 266/2005, portandolo a 15 milioni di euro a decorrere dal 2014.

L'**articolo 6** dispone in ordine all'entrata in vigore del decreto-legge.

Relazioni allegata o richieste

Al decreto-legge solo allegata la relazione illustrativa e la relazione tecnica.

Dopo alcuni giorni dalla pubblicazione del decreto-legge, il Governo ha provveduto a trasmettere (2 aprile 2014) la **relazione sull'analisi tecnico-normativa (ATN)** e della **relazione sull'analisi di impatto della regolamentazione (AIR)**.

Precedenti decreti-legge sulla stessa materia

Non risultano precedenti decreti-legge sulla materia.

Collegamento con lavori legislativi in corso

Si segnala che il 9 aprile 2014 al Senato è stato presentato il disegno di legge governativo S.1428, recante "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino dei rapporti di lavoro e di sostegno alla maternità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

Motivazioni della necessità ed urgenza

Il decreto-legge individua la straordinaria necessità ed urgenza di emanare disposizioni volte a semplificare alcune tipologie contrattuali di lavoro, al fine di generare nuova occupazione, in particolare giovanile; di semplificare le modalità attraverso cui viene favorito l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro; di semplificare e razionalizzare gli adempimenti a carico delle imprese in relazione alla verifica della regolarità contributiva; di individuare ulteriori criteri per il riconoscimento della riduzione contributiva per i datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà che prevedono la riduzione dell'orario di lavoro, nonché di incrementare le risorse finanziarie destinate alla medesima finalità.

Rispetto delle competenze legislative costituzionalmente definite

La normativa contenuta nel decreto-legge è riconducibile, in linea generale, alla **materia di potestà esclusiva statale "ordinamento civile"** (di cui all'articolo 117, comma 2, lettera l), Cost.), alla quale la giurisprudenza costituzionale riconduce la disciplina dei rapporti di lavoro privato.

Con specifico riferimento alla componente formativa del contratto di apprendistato (su cui interviene, escludendone l'obbligatorietà, l'articolo 2 del decreto-legge) si fa presente che la materia della "**formazione professionale**" rientra nella **competenza legislativa esclusiva delle Regioni** ai sensi l'articolo 117, terzo comma, della Costituzione.

Pertanto, la Corte costituzionale ([sentenza n. 50 del 2005](#)) ha chiarito che tale competenza legislativa esclusiva regionale riguarda esclusivamente la **formazione professionale pubblica**, mentre la formazione professionale somministrata dai datori di lavoro in azienda (formazione aziendale) attiene alla materia di competenza esclusiva dello Stato "ordinamento civile". La Corte ha peraltro precisato che nella regolamentazione dell'apprendistato né l'una (la formazione professionale pubblica), né l'altra (la formazione aziendale) "appaiono allo stato puro, ossia separate nettamente tra di loro e da altri aspetti dell'istituto", con la conseguenza che "occorre tenere conto di tali interferenze".

Nella [sentenza n. 425 del 2006](#) la Corte costituzionale ha poi precisato che in materia di apprendistato, così come le Regioni non possono, nell'esercizio delle proprie competenze, svuotare sostanzialmente di contenuto la competenza statale, analogamente non è ammissibile riconoscere allo Stato la potestà di comprimere senza alcun limite il potere legislativo regionale.

Da ultimo, nella [sentenza n. 176 del 2010](#) la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 49, comma 5-ter, del decreto legislativo n.276 del 2003 (introdotto dall'articolo 23 del decreto-legge n.112 del 2008) nella parte in cui rimetteva la definizione di alcuni aspetti del contratto di apprendistato professionalizzante (in particolare, la nozione di formazione aziendale) unicamente alla contrattazione collettiva (escludendo qualunque coinvolgimento delle Regioni).

Attribuzione di poteri normativi

L'**articolo 4** introduce disposizioni volte alla cosiddetta “**smaterializzazione**” del Documento unico di regolarità contributiva (**DURC**), rinviando a un **decreto interministeriale**, da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge, la definizione della nuova disciplina della materia.

Al riguardo merita segnalare che trattandosi di materia attualmente regolata (per lo più) da fonti normative primarie (leggi e atti aventi forza di legge), la disposizione in esame sembra delineare una **procedura di delegificazione** che, tuttavia, si discosta da quella prevista dall'articolo 17, comma 2, della legge n. 400 del 1988 per i regolamenti di delegificazione, in quanto **non indica espressamente le norme oggetto di abrogazione** (l'articolo 4, comma 3, ultimo periodo, infatti, prevede genericamente l'abrogazione, a far data dall'entrata in vigore del decreto attuativo, di “tutte le disposizioni di legge incompatibili con i contenuti del presente decreto”).