

## 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.**

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