

XVII legislatura

**Dossier del Servizio Studi
sull'A.S. n. 1464, con gli
emendamenti approvati
dall'11^a Commissione**

"Conversione in legge, con
modificazioni, 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"

maggio 2014
n. 138



servizio studi del Senato

ufficio ricerche sulle questioni
del lavoro e della salute



Servizio Studi

Direttore: (...)

Segreteria

tel. 6706_2451

Uffici ricerche e incarichi

Settori economico e finanziario

Capo ufficio: S. Moroni _3627

Questioni del lavoro e della salute

Capo ufficio: M. Bracco _2104

Attività produttive e agricoltura

Capo ufficio: G. Buonomo _3613

Ambiente e territorio

Capo ufficio: R. Ravazzi _3476

Infrastrutture e trasporti

Capo ufficio: F. Colucci _2988

Questioni istituzionali, giustizia e cultura

Capo ufficio: L. Borsi _3538

Capo ufficio: F. Cavallucci _3443

Politica estera e di difesa

Capo ufficio: A. Mattiello _2180

Capo ufficio: A. Sanso' _2451

Questioni regionali e delle autonomie locali, incaricato dei rapporti con il CERDP

Capo ufficio: F. Marcelli _2114

Legislazione comparata

Capo ufficio: R. Tutinelli _3505

Documentazione

Emanuela Catalucci _2581

Vladimiro Satta _2057

Letizia Formosa _2135

Maria Paola Mascia _3369

Anna Henrici _3696

Simone Bonanni _2932

Luciana Stendardi _2928

Michela Mercuri _3481

Beatrice Gatta _5563

I dossier del Servizio studi sono destinati alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. I testi e i contenuti normativi ufficiali sono solo quelli risultanti dagli atti parlamentari. Il Senato della Repubblica declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

XVII legislatura

**Dossier del Servizio Studi
sull'A.S. n. 1464, con gli
emendamenti approvati
dall'11^a Commissione**

"Conversione in legge, con
modificazioni, 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"

maggio 2014
n. 138

a cura di: M. Bracco

INDICE

SCHEDE DI LETTURA.....	7
Articolo 1 <i>(Semplificazione delle disposizioni in materia di contratti di lavoro a termine)</i>	
Scheda di lettura.....	9
Articolo 2 <i>(Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato)</i>	
Scheda di lettura.....	15
Articolo 2-bis <i>(Disposizioni transitorie)</i>	
Scheda di lettura.....	19
Articolo 3 <i>(Elenco anagrafico dei lavoratori)</i>	
Scheda di lettura.....	21
Articolo 4 <i>(Semplificazioni in materia di documento unico di regolarità contributiva)</i>	
Scheda di lettura.....	23
Articolo 5 <i>(Contratti di solidarietà)</i>	
Scheda di lettura.....	25

SCHEDE DI LETTURA

Articolo 1

(Semplificazione delle disposizioni in materia di contratti di lavoro a termine)

L'**articolo 1** reca alcune modifiche alla disciplina generale del contratto di lavoro dipendente a tempo determinato; la relazione ministeriale prevista dal **comma 2-bis** concerne anche il contratto di apprendistato, mentre il **comma 2-quater** riguarda specificamente alcuni contratti di lavoro a tempo determinato del personale educativo e scolastico.

Secondo la formulazione aggiunta dalla Camera dei deputati nell'alinea del comma 1, le norme di cui al presente **articolo 1** sono adottate "in considerazione della perdurante crisi occupazionale e nelle more dell'adozione di provvedimenti volti al riordino delle forme contrattuali di lavoro" e "fermo restando che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro". Si ricorda che quest'ultimo principio è già posto dall'[art. 1, comma 01, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), e successive modificazioni. **L'11^a Commissione del Senato, con l'approvazione dell'emendamento 1.1000**, propone di sostituire il richiamo ai provvedimenti volti al riordino delle forme contrattuali di lavoro con quello ad un testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro - riferimento integrato con una disposizione di principio di salvezza dell'attuale articolazione delle tipologie di contratti di lavoro e con una contestuale soppressione del richiamo al contratto a tempo indeterminato come forma comune di rapporto di lavoro - e di inserire, in tale ambito, un riferimento alla sperimentazione del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente.

Il suddetto [D.Lgs. n. 368 del 2001](#) - oggetto di novelle da parte del **comma 1** del presente **articolo 1** - reca la disciplina generale del contratto di lavoro dipendente a tempo determinato¹. Si ricorda che, per le pubbliche amministrazioni, la disciplina è posta - ai sensi dell'[art. 36 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#), e successive modificazioni - dai singoli contratti collettivi nazionali, in applicazione della normativa di cui al citato [D.Lgs. n. 368 del 2001](#); tuttavia, alcune norme in materia, per il pubblico impiego, sono poste dal medesimo [art. 36 del D.Lgs. n. 165](#), tra cui il principio che il contratto a termine è ammesso solo per esigenze di carattere temporaneo o eccezionale - principio che resta, quindi, autonomamente vigente per le pubbliche amministrazioni (per i datori di lavoro privati, cfr. *infra*) -.

La novella di cui alla **lettera a), numero 1)**, del **comma 1** consente in via generale la stipulazione di contratti di lavoro a termine - ed il ricorso a forme di somministrazione di lavoro a tempo determinato², per le quali alcune novelle di

¹ Alcune esclusioni dalla disciplina generale di cui al citato [D.Lgs. n. 368 del 2001](#) e norme specifiche per alcuni settori sono poste dagli artt. 2, 10 e 11 dello stesso.

² Si ricorda che la figura della somministrazione di lavoro presenta uno schema trilaterale, il quale si fonda su due diversi contratti: il contratto di somministrazione di lavoro, stipulato tra l'agenzia

mero coordinamento sono altresì poste dal successivo **comma 2** - anche senza l'indicazione di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, sopprimendo le limitazioni previste nella disciplina vigente per tale specifica ipotesi³ ed introducendo, dall'altro lato, alcune condizioni per la stipulazione in generale dei contratti in oggetto. Queste ultime sono: una durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe (per il settore della ricerca, cfr. *infra*, riguardo all'emendamento **1.4000 (testo 2) approvato dall'11^a Commissione del Senato**); un numero complessivo di contratti a tempo determinato, stipulati da ciascun datore di lavoro, non eccedente il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione - per il datore che occupi fino a 5 dipendenti è in ogni caso possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato -⁴. La condizione relativa al 20 per cento è **stata riformulata dalla Camera nei suddetti termini**, mentre il testo originario faceva riferimento per la base di computo (a cui applicare l'aliquota del 20 per cento) all'organico complessivo del datore. Con riguardo al limite percentuale in oggetto, la novella fa salvo il disposto dell'[art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368 del 2001](#), e successive modificazioni. Quest'ultimo comma - che viene novellato dalla **lettera b-octies**), **inserita dalla Camera**, ai fini di un coordinamento formale -, da un lato, consente l'individuazione di limiti quantitativi di ricorso ai contratti a tempo determinato da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, e, dall'altro, esclude dall'ambito di applicazione di questi eventuali limiti alcune fattispecie (esse sono costituite dai contratti a termine stipulati: 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 ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; con lavoratori di età superiore a 55 anni). La relazione illustrativa dell'originario disegno di legge di conversione del presente

somministratrice e il soggetto utilizzatore, con cui la prima pone uno o più soggetti a disposizione del secondo, il quale usufruisce della loro prestazione lavorativa (a tempo determinato o indeterminato); il contratto (a tempo determinato o indeterminato) tra l'agenzia somministratrice ed il prestatore di lavoro, con il quale quest'ultimo è a disposizione della medesima, ai fini dell'assegnazione presso soggetti utilizzatori.

³ La normativa fino ad ora vigente escludeva il requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (riferibili anche all'ordinaria attività del datore di lavoro), purché si trattasse di un primo rapporto ed esso fosse di durata non superiore a dodici mesi (ivi inclusa l'eventuale proroga). Inoltre, la medesima disciplina consentiva che i contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, prevedessero che il requisito in oggetto non fosse richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione avvenissero nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva e purché esse si collocassero nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

⁴ Si ricorda altresì che (ai sensi dell'[art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 368 del 2001](#), e successive modificazioni) l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.

decreto⁵ sembrerebbe ritenere che queste ultime fattispecie non rientrino nel computo del limite del 20 per cento, in quanto la novella fa salvo [l'art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368 del 2001](#), e successive modificazioni. *Potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire in termini espliciti se il richiamo suddetto concerne appunto anche le eccezioni ivi contemplate.* Per l'ipotesi di violazione del limite percentuale del 20 per cento, le novelle di cui alla **lettera b-septies)** e di cui al successivo **comma 2-ter - inserite dalla Camera** - specificano che i contratti eccedenti il limite - ad eccezione di quelli instaurati prima dell'entrata in vigore del presente decreto - sono considerati a tempo indeterminato fin dalla data di costituzione del rapporto; **l'11^a Commissione del Senato, con l'approvazione dell'emendamento 1.3000**, propone di sostituire tale conseguenza con una sanzione amministrativa pecuniaria, pari per ciascuna unità lavorativa eccedente: al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, qualora l'unità eccedente sia solo una; al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, qualora le unità eccedenti siano in numero superiore ad uno; l'emendamento propone altresì che gli introiti derivanti dalle sanzioni siano attribuite al Fondo sociale per occupazione e formazione; *potrebbe essere ritenuto opportuno valutare se la nozione di retribuzione sia sufficientemente chiara ai fini in oggetto.* Il **comma 2** del successivo **articolo 2-bis** prevede che restino efficaci, in sede di prima applicazione, i limiti, ove diversi, previsti dai vigenti contratti collettivi in oggetto; *potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire, in relazione alla locuzione "in sede di prima applicazione" ed al suddetto richiamo (posto nella novella di cui alla lettera a), numero 1), del comma 1) dell'art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368 del 2001*, e successive modificazioni, *quali limiti di fonte contrattuale, a regime, cioè dopo la scadenza del contratto collettivo già in essere, possano trovare applicazione, anche con riferimento agli effetti che deriverebbero da una violazione di tali eventuali limiti.* Inoltre, in merito ai profili di diritto transitorio, il **comma 3** del successivo **articolo 2-bis** specifica che il datore, qualora, alla data di entrata in vigore del decreto, sussista un'eccedenza rispetto al limite del 20 per cento, sia tenuto a rientrare nel limite entro il 31 dicembre 2014; in caso contrario, il datore non può stipulare contratti di lavoro a termine fino al raggiungimento del limite; **l'11^a Commissione del Senato, con l'approvazione dell'emendamento 2-bis.1000**, propone di specificare che sono salvi i casi in cui un contratto collettivo applicabile nell'azienda contempli un limite percentuale più elevato o un termine temporale più ampio. *Riguardo alla violazione del divieto di stipulazione di contratti a termine nell'ipotesi suddetta di mancato rientro, entro i termini temporali, nella soglia percentuale, potrebbe essere ritenuto opportuno esplicitare se la conseguenza, in base all'impostazione proposta dall'11^a Commissione del Senato, sia la sanzione amministrativa pecuniaria summenzionata e se, in tal caso, la misura percentuale della sanzione sia sempre pari al 50 per cento (in quanto, per definizione, le unità eccedenti*

⁵ Per la relazione illustrativa, cfr. l'A.C. [n. 2208](#).

sarebbero almeno due). Sempre con riferimento al limite percentuale, dal momento che la norma fa letteralmente riferimento ai soli contratti a tempo determinato e non anche alle forme di somministrazione di lavoro a tempo determinato, per queste ultime *sembrerebbe* operare in via esclusiva il rinvio già vigente⁶, per la definizione di relativi limiti quantitativi, ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative; *potrebbe essere ritenuta opportuna, in ogni caso, una definizione esplicita di tale profilo, anche al fine di evitare possibili contenziosi*.

L'11^a Commissione del Senato, con l'approvazione dell'emendamento 1.4000 (testo 2), propone di escludere: 1) dal limite percentuale in oggetto i contratti a tempo determinato stipulati da istituti pubblici di ricerca o enti privati di ricerca e lavoratori, per lo svolgimento, in via esclusiva, di attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della medesima; 2) dal summenzionato limite di durata di 36 mesi i contratti a termine che abbiano ad oggetto, in via esclusiva, lo svolgimento di attività di ricerca scientifica, prevedendo che essi possano avere una durata pari a quella del progetto di ricerca ai quali si riferiscono; *potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire se questa seconda esclusione riguardi solo gli istituti pubblici di ricerca e gli enti privati di ricerca o anche gli altri datori di lavoro*.

Riguardo ai profili di applicabilità delle norme in oggetto in altri settori, potrebbe essere ritenuto opportuno valutare se vi siano attività imprenditoriali che abbiano peculiari fasi stagionali di crescita dell'attività, in relazione alle quali sia difficile rispettare i limiti percentuali summenzionati.

Potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire se per i settori del trasporto aereo, dei servizi aeroportuali e delle poste restino in vigore - ed in quali termini di coordinamento con le novelle summenzionate - le norme specifiche sull'ammissibilità del contratto a termine, di cui all'[art. 2 del D.Lgs. n. 368 del 2001](#), e successive modificazioni.

Le novelle di cui ai successivi **numeri 2) e 3)** della **lettera a)** costituiscono meri interventi di coordinamento con la novella di cui al **numero 1)**.

La novella di cui alla **lettera b)** amplia da 1 a 5 il numero possibile di proroghe (con il consenso del lavoratore) del contratto a termine - **il testo originario del decreto, così riformulato dalla Camera, prevedeva un limite di otto proroghe** - e sopprime il requisito della sussistenza di ragioni oggettive per la proroga. Restano ferme le altre condizioni già vigenti, secondo le quali ogni proroga deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto originario sia stato stipulato e la durata complessiva del rapporto non può superare i tre anni. I profili di diritto transitorio relativi alle nuove norme sulle proroghe (con riguardo ai contratti stipulati prima dell'entrata in vigore del presente decreto) sono definiti dal **comma 1** del successivo **articolo 2-bis**, il quale specifica che le disposizioni di cui agli **articoli 1 e 2** si applicano ai rapporti di lavoro costituiti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto; **l'11^a Commissione del Senato, con l'approvazione dell'emendamento**

⁶ Di cui all'[art. 20, comma 4, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#), e successive modificazioni.

2-bis.1500, propone di sostituire il riferimento al giorno successivo con quello al giorno medesimo di entrata in vigore, facendo riferimento ai rapporti costituiti a decorrere da tale data.

Le novelle di cui alle **lettere b-bis), b-ter) e b-quater) - introdotte dalla Camera** - costituiscono meri interventi di coordinamento con le novelle precedenti.

La **lettera b-quinquies) - inserita dalla Camera** - integra la disciplina del diritto di precedenza, in favore del lavoratore che abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi (nell'esecuzione di un contratto a termine), per le assunzioni a tempo indeterminato nella stessa azienda, entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate. La novella prevede che nel computo della prestazione effettiva dell'attività lavorativa (ai fini del superamento del limite minimo di 6 mesi) rientri anche il congedo obbligatorio di maternità (interventato nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso la stessa azienda) e che il termine di 12 mesi summenzionato si considera decorrente dalla fine del medesimo congedo, qualora si comprenda in tal modo un periodo di tempo più lungo. Considerato che la norma vigente (non modificata sul punto) fa salve le diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, *potrebbe essere ritenuto opportuno chiarire se le nuove norme sul congedo di maternità siano derogabili da tali contratti collettivi. Sotto il profilo letterale, potrebbe essere ritenuto opportuno un coordinamento tra la novella relativa alla decorrenza del termine dei 12 mesi ed il disposto del comma 4-sexies dell'[art. 5 del D.Lgs. n. 368 del 2001](#), secondo cui il diritto si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.* La successiva **lettera b-sexies) - anch'essa inserita dalla Camera** - prevede - con riferimento sia al diritto di precedenza summenzionato sia al diritto di precedenza spettante al lavoratore, assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, per nuove assunzioni a termine, da parte dello stesso datore di lavoro, per le medesime attività stagionali - che il datore di lavoro sia tenuto ad informare il lavoratore del diritto di precedenza, mediante comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione a termine. **L'11^a Commissione del Senato, con l'approvazione dell'emendamento 1.2000**, propone che tale comunicazione sia inserita nel medesimo atto contrattuale scritto, necessario ai fini dell'apposizione del termine (del rapporto di lavoro).

Riguardo alle novelle di cui alle **lettere b-septies) e b-octies) del comma 1** e a quelle di cui al **comma 2**, cfr. *supra*.

In base al **comma 2-bis - introdotto dalla Camera** -, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame, presenta una relazione alle Camere, in materia di contratti a tempo determinato e di contratti di apprendistato, secondo le specificazioni ivi poste.

Riguardo al **comma 2-ter**, cfr. *supra*.

Il comma 2-*quater* - inserito dalla Camera - proroga dal 31 luglio 2014 al 31 luglio 2015 il termine entro il quale, "per assicurare il diritto all'educazione negli asili nido e nelle scuole dell'infanzia degli enti comunali", i contratti di lavoro a tempo determinato del personale educativo e scolastico, sottoscritti per comprovate esigenze temporanee o sostitutive, possono essere prorogati o rinnovati, anche in deroga alla relativa disciplina limitativa, per i periodi strettamente necessari a garantire la continuità del servizio e nei limiti delle risorse già disponibili nel bilancio dell'ente locale, nonché nel rispetto sia dei vincoli stabiliti dal patto di stabilità interno sia della normativa intesa al contenimento della spesa complessiva per il personale degli enti locali.

Articolo 2

(Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato)

L'**articolo 2** reca modifiche alla disciplina dei contratti di apprendistato. Alcuni profili transitori, relativi a tale modifiche, sono definiti dal **comma 1** del successivo **articolo 2-bis (articolo inserito dalla Camera)**, mentre il **comma 2-bis** (anch'esso **introdotto dalla Camera**) del precedente **articolo 1** prevede una relazione ministeriale anche con riguardo ai contratti di apprendistato.

Il **comma 1** del presente **articolo 2** inserisce alcune novelle nel testo unico dell'apprendistato, di cui al [D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#).

In particolare, le novelle di cui alla **lettera a)** concernono alcuni profili generali della disciplina, validi per tutte le tipologie di contratti di apprendistato (per la qualifica e per il diploma professionale; professionalizzante o di mestiere; di alta formazione e di ricerca).

Il **numero 1)** della **lettera a)** - **nel testo come modificato dalla Camera** - prevede che il contratto scritto di apprendistato contenga, in forma sintetica, il piano formativo individuale. La disciplina fino ad ora vigente richiede che tale piano sia redatto per intero in forma scritta, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto - mentre, come detto, la novella prevede una sintesi scritta, contestuale al contratto e facente parte di esso -. Il **testo originario della novella** sopprimeva, invece, sia il riferimento alla redazione per iscritto del piano formativo individuale sia la norma secondo la quale il piano è definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Nel testo come modificato dalla Camera, i numeri 2) e 3) della lettera a) - insieme con la norma abrogatrice di coordinamento di cui al successivo **comma 2** - modificano la disciplina in base alla quale l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di una determinata percentuale degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro - mentre il **testo originario del decreto** disponeva la soppressione di tale condizione -. In base alla nuova formulazione della novella, la condizione si applica solo per i datori di lavoro che occupino almeno trenta dipendenti - anziché almeno dieci dipendenti, come nella normativa fino ad ora vigente -; in merito, l'**11^a Commissione del Senato, con l'approvazione dell'emendamento 2.1000**, propone di elevare il limite da trenta a cinquanta dipendenti; inoltre, in base alla nuova formulazione della novella (**stabilita, come detto, dalla Camera**), s'introduce una norma di salvezza dei diversi limiti eventualmente stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e la percentuale summenzionata viene fissata al 20 per cento. Nella disciplina fino ad ora vigente, la percentuale era pari al 30 per cento, in via transitoria, fino al 18

luglio 2015 e, successivamente, al 50 per cento. Resta fermo - come già previsto dalla disciplina vigente - che: dal computo della percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa; qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita, in ogni caso, "l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti progressi"; gli apprendisti assunti in assenza delle suddette condizioni sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

La successiva **lettera b)** introduce una norma sulla retribuzione del lavoratore assunto con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Si prevede che, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, al lavoratore, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato in oggetto, sia riconosciuta una retribuzione che tenga conto - oltre che delle ore di lavoro effettivamente prestate - delle ore di formazione "almeno" nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo - il termine "almeno" è stato inserito dalla Camera -.

Sempre con riferimento al contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, **l'11^a Commissione del Senato, con l'approvazione dell'emendamento 2.2000**, propone di ammettere che, nelle regioni e nelle province autonome che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di lavoro, stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, prevedano specifiche modalità di impiego di tale contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali. *Potrebbe essere ritenuto opportuno specificare se si faccia riferimento solo ai contratti collettivi nazionali o anche ad altri contratti collettivi e se, in questa nuova fattispecie, si possa derogare al limite generale di durata minima del contratto di apprendistato, pari a 6 mesi⁷*; si ricorda che un'analogha deroga esplicita⁸ è posta, nel citato testo unico, per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere, con riferimento allo svolgimento di attività stagionali⁹.

La **lettera c)** concerne la formazione del lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere. La normativa fino ad ora vigente prevede che tale formazione sia integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica (da svolgersi all'interno o all'esterno all'azienda), intesa all'acquisizione di competenze di base e trasversali, per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e

⁷ Limite minimo di cui all'art. 2, comma 1, lettera *a-bis*), del citato testo unico di cui al [D.Lgs. n. 167 del 2011](#).

⁸ Cfr. il citato art. 2, comma 1, lettera *a-bis*), del testo unico di cui al [D.Lgs. n. 167 del 2011](#).

⁹ Si ricorda, in merito, che l'art. 4, comma 5, del testo unico di cui al [D.Lgs. n. 167 del 2011](#) prevede che, per i datori di lavoro che svolgano la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possano prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

disciplinata dalle regioni, sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La novella - **nel testo originario del decreto** - era intesa a rendere facoltativa tale componente pubblica della formazione - *era stato osservato peraltro (cfr., al riguardo, anche il parere del Comitato per la legislazione della Camera del 26 marzo 2014¹⁰) che la formulazione letterale non chiariva del tutto se la facoltà fosse in capo alle parti private (come intendeva la relazione illustrativa del disegno di legge originario di conversione del decreto¹¹) o se le regioni potessero prevedere come obbligatoria tale componente* -. **Nel testo come modificato dalla Camera**, la componente in oggetto è posta come obbligatoria e si introduce una fattispecie di esclusione dall'obbligo per il datore di lavoro. Quest'esenzione è riconosciuta qualora la regione non provveda a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dall'ordinaria comunicazione al centro per l'impiego (competente per territorio) dell'instaurazione del rapporto di lavoro, le modalità per usufruire dell'offerta formativa pubblica, ai sensi delle [linee guida](#) adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome il 20 febbraio 2014; **l'11^a Commissione del Senato, con l'approvazione dell'emendamento 2.3000 (testo 2)**, propone un'ulteriore riformulazione, in base alla quale si specifica che le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica sono definite dalla regione, nella suddetta comunicazione, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarati disponibili, ai sensi delle [linee guida](#) summenzionate, e che la comunicazione da parte della regione concerne anche le sedi ed il calendario delle attività previste e *non si definiscono più esplicitamente le conseguenze della mancata o tardiva comunicazione da parte della regione*.

Riguardo al **comma 2**, cfr. *supra*.

Il **comma 2-bis - inserito dalla Camera** - prevede che i contratti di apprendistato, facenti parte del programma sperimentale - da definirsi con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze¹² - 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, possano essere stipulati anche in deroga ai limiti di età stabiliti per i contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca, con particolare riguardo - secondo una specificazione proposta **dall'11^a Commissione del Senato, con l'approvazione dell'emendamento 2.149 (testo 2)** - agli studenti degli istituti professionali, ai fini della loro formazione e valorizzazione professionale, nonché del loro inserimento nel mondo del lavoro.

¹⁰ Per il citato parere, cfr. l'[A.C. n. 2208-A](#).

¹¹ Per la relazione illustrativa, cfr. l'[A.C. n. 2208](#).

¹² Ai sensi dell'art. 8-*bis*, comma 2, del [D.L. 12 settembre 2013, n. 104](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 8 novembre 2013, n. 128](#). Il decreto ministeriale definisce la tipologia delle imprese che possono partecipare al programma, i loro requisiti, il contenuto delle convenzioni che devono essere concluse tra le istituzioni scolastiche e le imprese, i diritti degli studenti coinvolti, il numero minimo delle ore di didattica curriculare e i criteri per il riconoscimento dei crediti formativi.

Si ricorda che, per i contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca, il limite minimo di età è pari a diciotto anni (ovvero diciassette anni, per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita nell'ambito del sistema educativo di istruzione e formazione), mentre il limite massimo è pari a ventinove anni¹³. *Potrebbe essere ritenuto opportuno esplicitare se la deroga, considerato che il programma concerne le scuole secondarie (di secondo grado), sia posta solo con riferimento al limite minimo di età.*

¹³ Ai sensi dell'art. 5 del citato testo unico dell'apprendistato, di cui al [D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#).

Articolo 2-bis
(Disposizioni transitorie)

L'**articolo 2-bis - inserito dalla Camera** - definisce alcuni profili transitori, relativi alle modifiche della disciplina in materia di contratti di lavoro a termine e di contratti di apprendistato, di cui, rispettivamente, ai precedenti **articoli 1 e 2**.

Il **comma 1** specifica che le disposizioni di cui agli **articoli 1 e 2** si applicano ai rapporti di lavoro costituiti "successivamente" alla data di entrata in vigore del presente decreto e che sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle norme inserite dal presente decreto (e poi modificate o soppresse in sede di conversione in legge); l'**11^a Commissione del Senato, con l'approvazione dell'emendamento 2-bis.1500**, propone di sostituire il riferimento al giorno successivo con quello al giorno medesimo di entrata in vigore, facendo riferimento ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere da tale data.

Riguardo ai **commi 2 e 3** del presente **articolo 2-bis**, cfr. la scheda concernente l'**articolo 1**.

Articolo 3

(Elenco anagrafico dei lavoratori)

Il **comma 1** dell'**articolo 3 - comma** in cui **la Camera** ha operato modifiche esclusivamente formali - specifica che nell'elenco anagrafico dei servizi pubblici per l'impiego possono iscriversi anche i cittadini di altri Stati membri dell'Unione europea ed i soggetti extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia. Si ricorda che nell'elenco anagrafico possono iscriversi tutti i soggetti aventi l'età prevista per l'ammissione al lavoro, indipendentemente dallo stato occupazionale e dal luogo di residenza. *Sotto il profilo redazionale, si osserva che il **comma 1** novella un atto di rango regolamentare.*

Il **comma 2** - nel quale **la Camera** ha operato modifiche esclusivamente formali - prevede che, ai fini della sussistenza dello "stato di disoccupazione" (ai sensi del [D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181](#)¹⁴), la dichiarazione dell'interessato (che attesti l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa) può essere resa recandosi presso qualsiasi servizio pubblico per l'impiego competente, mentre la norma fino ad ora vigente fa riferimento a quello nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del soggetto. **L'11^a Commissione del Senato, con l'approvazione dell'emendamento 3.5**, propone di ammettere che la suddetta presentazione della persona possa anche essere sostituita da un invio della dichiarazione, da parte del medesimo, tramite posta elettronica certificata (PEC).

Si ricorda che la dichiarazione in esame, nei casi di presentazione di una domanda di indennità nell'ambito dell'ASpI, può essere resa dall'interessato all'INPS, che trasmette la dichiarazione al servizio competente per territorio mediante il sistema informativo relativo agli ammortizzatori sociali (ai sensi dell'[art. 4, comma 38, della L. 28 giugno 2012, n. 92](#)).

¹⁴ Si ricorda che, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera c), del [D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181](#), e successive modificazioni, lo stato di disoccupazione è costituito dalla condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti.

Articolo 4

(Semplificazioni in materia di documento unico di regolarità contributiva)

I **commi da 1 a 4** ed i **commi 5-bis e 6** dell'**articolo 4** prevedono la costituzione di un sistema telematico di verifica della regolarità contributiva, mentre il **comma 5** concerne le erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici di qualunque genere, di natura pubblica, nei casi di inadempimento degli obblighi di contribuzione previdenziale ed assistenziale. La definizione di un sistema telematico di verifica della regolarità contributiva è demandato ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali - da emanarsi secondo i termini temporali e la procedura di cui all'**alinea del comma 2** -, tale verifica - operante a decorrere dall'entrata in vigore del decreto ministeriale - è sostitutiva (**comma 1**) del documento unico di regolarità contributiva (DURC) per tutte le fattispecie che richiedono quest'ultimo, tranne le ipotesi di esclusione individuate dal medesimo decreto ministeriale. Per le imprese edili, la verifica in oggetto concerne, oltre alla contribuzione da versare all'INPS ed all'INAIL, quella da corrispondere alle casse edili. L'interrogazione telematica può essere effettuata da chiunque vi abbia interesse, compresa - **come ha specificato la Camera** - la medesima impresa. La risultanza dell'interrogazione telematica ha una validità di 120 giorni.

Il decreto ministeriale summenzionato definisce, secondo i criteri indicati nel **comma 2**, i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica nonché, come detto, le ipotesi in cui essa non è sostitutiva del DURC. Il decreto può essere successivamente aggiornato sulla base delle modifiche normative o dell'evoluzione dei sistemi telematici (**comma 4**).

L'interrogazione telematica è valida (**comma 3**) ai fini della verifica circa l'eventuale sussistenza della preclusione alla concessione di servizi, lavori e forniture pubblici ed alla partecipazione ad appalti e subappalti pubblici - preclusione derivante¹⁵ dalla commissione di violazioni gravi, definitivamente accertate, delle norme in materia di contributi previdenziali ed assistenziali, secondo la legislazione italiana o dello Stato in cui i soggetti siano stabiliti -.

Il **comma 5-bis - inserito dalla Camera** - prevede che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore del decreto ministeriale, presenti una relazione alle Camere sull'attuazione del sistema telematico in oggetto.

La novella di cui al **comma 5**, sopprimendo le parole "in quanto compatibile", prevede in termini assoluti che dalle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici di qualunque genere, di natura pubblica (ivi comprese le risorse per investimenti derivanti dall'Unione europea), per i quali sia richiesta l'acquisizione del DURC, siano trattenuti gli eventuali importi di contribuzione che risultino (in base al medesimo DURC) non pagati.

¹⁵ Ai sensi dell'art. 38, comma 1, lettera i), del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE, di cui al [D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163](#).

Il **comma 6** reca le clausole di invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica.

Articolo 5 *(Contratti di solidarietà)*

L'**articolo 5** riguarda i contratti di solidarietà¹⁶. Mentre il **comma 1-ter** reca una norma finale, valida per tutti i contratti summenzionati, i **commi 1 e 1-bis** modificano la disciplina di uno degli eventuali benefici connessi alla stipulazione di tali contratti, consistente nella riduzione provvisoria della quota di contribuzione previdenziale a carico del datore - con riferimento ai soli dipendenti interessati da una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20 per cento -.

Il **comma 1** prevede che, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, siano stabiliti criteri per la concessione (entro i limiti delle risorse disponibili) del suddetto beneficio e dispone uno stanziamento per il medesimo; il finanziamento è pari a 15 milioni di euro annui, a decorrere dal 2014, ed è operato a valere sulle risorse disponibili del Fondo sociale per occupazione e formazione. Si ricorda che, negli ultimi anni, il beneficio non è stato più operativo per insussistenza di risorse. Il **comma 1-bis - inserito dalla Camera** - prevede una revisione della disciplina di tale riduzione provvisoria, fissando la misura della stessa in termini univoci al 35 per cento. Nella disciplina vigente, la misura percentuale è pari al 25 per cento, ovvero al 30 per cento nelle regioni Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna¹⁷, ed è elevata, rispettivamente, al 35 ed al 40 per cento per i casi di riduzione dell'orario di lavoro (contemplata nei contratti di solidarietà) superiore al 30 per cento. Resta fermo che la riduzione in oggetto è riconosciuta per un periodo non superiore a 24 mesi.

Il **comma 1-ter - anch'esso introdotto dalla Camera** - prevede che i contratti di solidarietà (sottoscritti ai sensi della normativa vigente) siano depositati presso l'archivio nazionale (gestito dal CNEL) dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

¹⁶ I contratti di solidarietà sono costituiti da accordi, stipulati tra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali, aventi ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro e della retribuzione, per conseguire una delle seguenti finalità:

- evitare la riduzione del personale - cosiddetti contratti di solidarietà difensivi -;
- procedere a nuove assunzioni - cosiddetti contratti di solidarietà espansivi -.

Per i contratti di solidarietà difensivi, è attribuita un'integrazione salariale a carico dell'INPS, ai fini del recupero parziale della retribuzione.

Per i contratti di solidarietà espansivi, sono riconosciuti incentivi, in favore del datore di lavoro, con riferimento alle nuove assunzioni effettuate.

¹⁷ Cfr., in merito, la [circolare INPS n. 48 del 31 Marzo 2009](#).

Ultimi dossier del Servizio Studi

XVII LEGISLATURA

<u>126</u>	Testo a fronte	In tema di riforma costituzionale: cinque testi a confronto (1997-2014)
<u>127</u>	Schede di lettura	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1428 "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"
<u>128</u>	Testo a fronte	La ripartizione delle competenze legislative tra Stato federale ed Enti federati nelle Costituzioni di Belgio, Germania, Australia e Stati Uniti
<u>129</u>	Dossier	Le parti del DEF 2014 di interesse della Commissione Affari costituzionali
<u>130</u>	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1450 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, recante disposizioni urgenti in materia di finanza locale, nonché misure volte a garantire la funzionalità dei servizi svolti nelle istituzioni scolastiche"
<u>131</u>	Dossier	Le parti del DEF 2014 di interesse della Commissione Istruzione
<u>132</u>	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1430 "Conversione in legge del decreto-legge 7 aprile 2014, n. 58, recante misure urgenti per garantire il regolare svolgimento del servizio scolastico"
<u>133</u>	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1429 "Disposizioni per il superamento del bicameralismo paritario, la riduzione del numero dei parlamentari, il contenimento dei costi di funzionamento delle istituzioni, la soppressione del CNEL e la revisione del titolo V della parte seconda della Costituzione"
<u>134</u>	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1464 "Conversione in legge, con modificazioni, 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"
<u>135</u>	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1470 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 36, recante disposizioni urgenti in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, nonché di impiego di medicinali meno onerosi da parte del Servizio sanitario nazionale"
<u>136</u>	Dossier	L'accordo di coalizione tra CDU, CSU e SPD Traduzione di capitoli scelti in tema di formazione e ricerca, politica industriale, energetica e del lavoro
<u>137</u>	Dossier	Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1465 "Conversione in legge del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, recante misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale"

Il testo del presente dossier è disponibile in formato elettronico PDF su Internet, all'indirizzo www.senato.it, seguendo il percorso: "Leggi e documenti - dossier di documentazione - Servizio Studi - Dossier".

Senato della Repubblica
www.senato.it