

NUOVE REGOLE PER CHI ASSUME

# Via libera della Camera Il decreto lavoro è legge

Giorgio Pogliotti, Claudio Tucci, Davide Colombo ▶ pagina 10

# Via libera della Camera: il decreto lavoro è legge

## Poletti: ora le imprese non avranno più paura di assumere

**Giorgio Pogliotti**  
**Claudio Tucci**  
ROMA

Contratti a termine senza causale per 36 mesi. Tetto del 20% di utilizzo del lavoro a tempo (derogabile dalla contrattazione collettiva). Piano formativo dell'apprendista in forma semplificata. Quota di stabilizzazione del 20% di contratti di apprendistato (per utilizzarne di nuovi) solo nelle aziende con ol-

### IL PROSSIMO STEP

Dopo le Europee riparte in Senato l'esame della delega su riordino dei contratti e ammortizzatori, il secondo pilastro del Jobs Act

tre 50 dipendenti.

L'Aula della Camera, in seconda lettura, dopo le modifiche del Senato, ha convertito ieri in legge il decreto Lavoro con 279 sì, 143 voti contrari (tre gli astenuti). Il provvedimento ora dovrà essere pubblicato in Gazzetta Ufficiale. Soddisfatto il ministro Giuliano Poletti: «Ora le aziende potranno assumere senza preoccupazioni legate agli adempimenti burocratici o al rischio di incorrere in contenziosi». Positivi anche i commenti dei presidenti delle commissioni Lavoro di Senato e Camera, rispettivamente, Maurizio Sacconi (Ncd) e Cesare Damiano (Pd). Che ora

guardano al secondo pilastro del «Jobs act». Cioè il ddl delega su riforma dei contratti, ammortizzatori sociali e politiche attive «che dopo le europee riprenderà il suo cammino in Senato», ha detto il sottosegretario Luigi Bobba. Il ddl delega conterrà il preannuncio di una riforma organica, «con il varo del codice semplificato del lavoro, che affiancherà al contratto a termine il contratto a tempo indeterminato a protezione crescente», ha spiegato il senatore di Sc, e giustavolontario, Pietro Ichino.

Tra le novità approvate in via definitiva ieri, per le imprese, spicca l'allungamento a 36 mesi della durata del contratto a tempo determinato per il quale il datore di lavoro non deve indicare la causale, con la possibilità di prorogarlo fino ad un massimo di cinque volte nell'arco dei 36 mesi (indipendentemente dal numero di rinnovi). Viene così superata la precedente disciplina della legge Fornero che limitava questa possibilità solo al primo rapporto di lavoro a tempo determinato, per un massimo di 12 mesi. Per il ricorso ai contratti a termine è stato introdotto un limite del 20%, calcolato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. I datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti possono sempre stipulare un contratto a tempo determinato. Il superamento del limite farà scattare una san-

zione amministrativa pari al 20% della retribuzione (se la violazione riguarda un solo lavoratore), o del 50% (per più di un lavoratore), le risorse verranno assegnate al Fondo sociale per l'occupazione. Sono esentati dal tetto del 20% gli enti di ricerca (pubblici e privati). Novità anche per le lavoratrici in congedo di maternità. L'astensione dal lavoro, intervenuta nell'esecuzione di un precedente contratto a termi-

ne, concorre a determinare il periodo complessivo di prestazione lavorativa utile al diritto di precedenza (nella riassunzione). Alle lavoratrici è inoltre riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a termine effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi.

Per l'apprendistato, invece, il piano formativo individuale è stato confermato in forma semplificata, con moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali. Oltre alle quote di stabilizzazione (20% per le aziende con oltre 50 addetti) viene ripristinato l'apprendistato "stagionale" (anche a tempo determinato). E ancora: la regione deve comunicare al datore di lavoro entro 45 giorni le modalità dell'offerta formativa di base, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività, ma si potrà avvalere pure di datori di lavoro e associazioni datoriali (se disponibili).

È previsto che il ministero del Lavoro, dopo 12 mesi presenti una relazione al Parlamento sugli effetti delle nuove norme su contratti a termine e apprendistato che servirà per una valutazione complessiva. Infine, è stato semplificato il Documento unico di regolarità contributiva (Durc) ed incrementata dal 25% al 35% la decontribuzione per i contratti di solidarietà per i quali sono destinati 15 milioni annui aggiuntivi.



### Diritto di precedenza

● Il decreto Poletti interviene sul diritto di precedenza previsto in favore del dipendente a termine che abbia lavorato per un periodo superiore a sei mesi, per le assunzioni a tempo indeterminato nella stessa azienda. Viene riconosciuto che per le lavoratrici il congedo obbligatorio di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un precedente contratto a termine, concorra a determinare il periodo complessivo di prestazione lavorativa utile al diritto di precedenza. Alle lavoratrici è poi riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo effettuate entro i successivi 12 mesi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# Emergenza occupazione

IL DECRETO LAVORO

## Ok alla conversione

A Montecitorio 279 voti a favore  
143 i contrari e tre gli astenuti

## Acausalità a 36 mesi

Tetto del 20% sull'uso dei contratti a termine  
Formazione apprendisti: spazio alle aziende

### Le misure sotto la lente di Rating24



Il decreto Poletti convertito ieri in legge modifica la disciplina dei contratti a termine e dell'apprendistato, dopo gli irrigidimenti operati dalla legge Fornero (e i primi, timidi, correttivi varati da Enrico Giovannini). Si estende l'acausalità dei contratti a termine fino a 36 mesi. Ma si introduce un tetto del 20% di utilizzo del lavoro a tempo: se viene superato scatta una multa

pecuniaria. Si riducono (ma rimangono) le quote di stabilizzazione obbligatoria di apprendisti (20%), anche se si applicano solo alle aziende con oltre 50 addetti (prima il vincolo si riferiva alle imprese con oltre 30 addetti). Si rifinanziano i contratti di solidarietà, e si "smaterializza" il Durc. Ecco le principali misure del dl 34, con un giudizio sulla loro efficacia

#### ACAUSALITÀ

##### Si passa da 12 a 36 mesi

I contratti a termine non richiedono più una "giustificazione" per 36 mesi (prima il limite era 12 mesi e solo per il primo rapporto). Così l'acausalità coincide con la durata massima dei rapporti a tempo, con l'obiettivo di ridurre il contenzioso

##### EFFICACIA



#### REGIME TRANSITORIO

##### Vale la deroga dei contratti

Le imprese oltre il tetto del 20% debbono mettersi in regola entro l'anno. A meno che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, dal 2015, non si potranno fare nuove assunzioni a tempo

##### EFFICACIA



#### FORMAZIONE PUBBLICA

##### Spazio alle imprese

Le regioni, entro 45 giorni, dovranno comunicare all'azienda le modalità di svolgimento della formazione di base, anche indicando sedi e calendario delle attività previste. Ci si può avvalere, in via sussidiaria, delle imprese. Ma solo se disponibili

##### EFFICACIA



##### Ok definitivo.

Il tabellone elettronico della Camera con il risultato del voto finale

sul decreto legge sul lavoro, I voti a favore sono stati 279, 143 i contrari, 3 gli astenuti

#### PROROGHE E RINNOVI

##### Le proroghe scendono a 5

Scendono da 8 a 5 le proroghe dei contratti a termine. Il dl Poletti precisa che le 5 proroghe sono nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi (che quindi non hanno vincoli e restano normati dalle regole attuali)

##### EFFICACIA



#### ENTI DI RICERCA

##### Eccezioni per i ricercatori

Dal nuovo tetto legale del 20% sono esonerati i contratti di lavoro stipulati dagli enti di ricerca (pubblici e privati) con ricercatori e personale tecnico. I contratti di ricerca scientifica «in via esclusiva» possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca

##### EFFICACIA



#### APPRENDISTI STAGIONALI

##### Ok se c'è l'alternanza

Si prevede che nelle regioni o province autonome con un sistema di alternanza scuola-lavoro i contratti collettivi possano prevedere l'utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali

##### EFFICACIA



#### TETTO DEL 20%

##### Introdotta un nuovo limite

Viene fissato un nuovo tetto legale del 20% di utilizzo dei contratti a termine. Tale limite va calcolato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio. L'azienda fino a 5 dipendenti può comunque assumere un lavoratore a tempo

##### EFFICACIA



#### STABILIZZAZIONE 20%

##### Obbligo sopra i 50 addetti

Si abbassano le quote di stabilizzazione di apprendisti (per poterne assumere di nuovi) introdotte dalla legge Fornero. Ora il limite è del 20% e vale solo per le imprese con oltre 50 dipendenti (prima tale obbligo riguardava le imprese con oltre 30 addetti)

##### EFFICACIA



#### SOLIDARIETÀ

##### Contributi giù del 35%

Si uniforma al 35% la riduzione contributiva per le imprese. Confermato il ri-finanziamento del fondo sociale per l'occupazione con 15 milioni per alimentare la decontribuzione. Da definire con un decreto interministeriale i criteri per la concessione del beneficio

##### EFFICACIA



#### SANZIONE PECUNIARIA

##### Oltre soglia scatta la multa

Chi supera il nuovo tetto del 20% dovrà pagare una sanzione economica. La multa è del 20% della retribuzione per il primo "sforamento", che aumenta al 50% per i casi successivi. I maggiori introiti della sanzione pecuniaria vanno al fondo per l'occupazione

##### EFFICACIA



#### PIANO FORMATIVO

##### In forma scritta semplificata

Resta l'obbligo del piano formativo scritto nel contratto di apprendistato, anche se ora in forma semplificata. Può essere cioè definito anche sulla base di moduli e formulari stabili dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali

##### EFFICACIA



#### DURC ONLINE

##### Verifiche in tempo reale

Si semplifica il Documento unico di regolarità contributiva (Durc). Verifiche in tempo reale della posizione dei contribuenti presso Inps, Inail e, per i datori di lavoro interessati, Casse edili. La risultanza dell'interrogazione avrà validità di 120 giorni

##### EFFICACIA



