



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

A.C. 2208-B

Dossier n° 134/2 - Schede di lettura - Elementi per l'istruttoria legislativa
8 maggio 2014

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	2208-B
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
Iter al Senato:	Sì
Numero di articoli:	7
Date:	
trasmissione alla Camera:	7 maggio 2014
Commissione competente :	XI Lavoro
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 è entrato in vigore il 21 marzo 2014 e, pertanto, dovrà essere convertito in legge entro il 19 maggio 2014.

Il decreto-legge è stato approvato, con modifiche, dalla Camera dei deputati, il 24 aprile 2014. Il decreto-legge è quindi passato all'[esame del Senato](#), che lo ha approvato, con ulteriori modifiche, il 7 maggio 2014.

Per un **esame del testo iniziale del decreto-legge** (nonché per valutazioni e rilievi sul testo, taluni dei quali riferibili anche alle disposizioni del provvedimento come modificate nel corso dell'esame parlamentare fin qui svolto) si rinvia al **dossier del Servizio studi** della Camera n.134 del 27 marzo 2014 ([link](#)) (contenente anche ricostruzioni della normativa vigente, elementi di diritto comparato e dati statistici).

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*). Il **superamento del limite** comporta una 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 (*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*). Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è comunque sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato. Il limite del 20% non trova applicazione nel **settore della ricerca**, limitatamente ai contratti a tempo determinato che

abbiano ad oggetto esclusivo lo svolgimento di attività di ricerca scientifica, i quali possono avere durata pari al progetto di ricerca al quale si riferiscono.

Attraverso **una disciplina transitoria (articolo 2-bis)** si prevede che (fermi restando comunque i diversi limiti quantitativi stabiliti dai vigenti **contratti collettivi nazionali**) 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, sempre che la **contrattazione collettiva (anche aziendale)** non fissi un limite percentuale o un termine più favorevoli.

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 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 richiamare espressamente il diritto di precedenza del lavoratore nell'atto scritto con cui viene fissato il termine del contratto.

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

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 50 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; nel testo approvato dalla camera l'obbligo di stabilizzazione si applicava solo alle imprese con più di 30 dipendenti*).

Inoltre, viene consentito, per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, che i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, prevedano specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo **svolgimento di attività stagionali**.

Per quanto concerne la semplificazione dei profili formativi, si prevede che la Regione provveda a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'**offerta formativa pubblica**, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche 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 (*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; il testo approvato dalla Camera stabiliva che l'obbligo per il datore di lavoro di integrare la formazione aziendale con l'offerta formativa pubblica venisse meno nel caso in cui la Regione non comunicasse le modalità per usufruirne entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro con l'apprendista*).

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, nonchè, 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.

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.

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%).

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

Le modifiche introdotte alla Camera dei deputati

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.

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 lavoro 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.

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).

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 solidarietà (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.

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.

Le modifiche introdotte al Senato

Contratto a tempo determinato (articolo 1 e 2-bis)

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 e, in particolare, chiarendo che il decreto-legge interviene sulla disciplina del contratto a termine nelle more dell'adozione di un testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro con la previsione in via sperimentale del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente e salva l'attuale articolazione delle tipologie di contratti di lavoro.

Tetto legale del 20% e relativa disciplina transitoria

E' stato previsto che il **superamento del limitedel 20%** comporta una **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). Gli introiti derivanti dalle sanzioni vanno ad alimentare il Fondo sociale per occupazione e formazione. Inoltre, è stato stabilito che il tetto legale del 20% non trova applicazione nel **settore della ricerca**, limitatamente ai contratti a tempo determinato che abbiano ad oggetto esclusivo lo svolgimento di attività di ricerca scientifica, i quali possono avere

durata pari al progetto di ricerca al quale si riferiscono.

Per quanto concerne la **disciplina transitoria (articolo 2-bis)** è stato previsto che l'obbligo di adeguamento al tetto legale del 20%, previsto a decorrere dal 2015, operi a condizione che la **contrattazione collettiva (anche aziendale)** non fissi un limite percentuale o un termine più favorevoli.

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 (il testo approvato dalla Camera prevedeva "una comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione").

Apprendistato (articolo 2 e 2-bis)

Stabilizzazione apprendisti

E' stato innalzato da 30 a 50 dipendenti la soglia dimensionale di impresa oltre la quale trova applicazione l'obbligo di stabilizzazione di una quota di apprendisti (20%) ai fini di nuove assunzioni in apprendistato.

Apprendistato per attività stagionali

Viene consentito, per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, che i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, prevedano specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

Formazione pubblica

Si prevede che la Regione provveda a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'**offerta formativa pubblica**, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche 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 (*il testo approvato dalla Camera stabiliva che l'obbligo per il datore di lavoro di integrare la formazione aziendale con l'offerta formativa pubblica venisse meno nel caso in cui la Regione non comunicasse le modalità per usufruirne entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro con l'apprendista*).

Formazione in azienda studenti scuole superiori

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), con possibilità di stipulare contratti di apprendistato anche in deroga al limite di 17 anni di età previsto dalla normativa vigente, viene precisato che tale offerta formativa è rivolta, in particolare, agli **studenti degli istituti professionali**.

Elenco anagrafico dei lavoratori (articolo 3)

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**.

Formulazione del testo

Le seguenti considerazioni sulla formulazione del testo attengono unicamente alle **parti del provvedimento oggetto di esame parlamentare**, in quanto modificate nel corso dell'esame al Senato.

Con riferimento alla disciplina dei contratti a termine nel **settore della ricerca** (nuovo comma 5-bis dell'[articolo 10 del decreto legislativo n.368/2001](#)), si osserva quanto segue:

- per quanto concerne l'esclusione dal tetto del 20% per i contratti a tempo determinato stipulati da enti di ricerca con lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca o attività connesse (di assistenza, coordinamento o direzione), **la norma sembra mantenere ferma la possibilità, per la contrattazione collettiva, di fissare**

limiti quantitativi, in considerazione del fatto che non interviene, integrandolo, sull'[articolo 10, comma 7, del decreto legislativo n.368/2001](#) (che esclude espressamente tale possibilità per alcuni settori e ipotesi: per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità; per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi; contratti conclusi con lavoratori over 55);

- con riferimento alla norma che consente, per i contratti a termine che abbiano ad oggetto esclusivo lo svolgimento di attività di ricerca scientifica, di fissare una durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono, si fa presente che non viene espressamente specificato (come sarebbe stato opportuno) che ciò avviene in deroga al limite massimo di durata di 36 mesi fissato, in via generale, dall'[articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n.368/2001](#).

Con riferimento all'**articolo 2-bis, comma 3**, ove si prevede (nel dettare la **disciplina transitoria sui contratti a termine**) che il datore di lavoro è tenuto a rientrare nel limite legale del 20% entro il 31 dicembre 2014 “salvo che un contratto collettivo applicabile all'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole”, si fa presente che la disposizione non chiarisce se il rinvio alla contrattazione collettiva (che in tale caso deve intendersi anche aziendale o territoriale) vale solo per la fase transitoria (come sembrerebbe desumersi dal tenore letterale della disposizione) o anche a regime (come sembrerebbe desumersi da un'interpretazione sistematica che tenga conto dell'esistenza nell'ordinamento di una norma – l'articolo 8 del DL n.138/2011 - che consente ai contratti aziendali di derogare a norme legislative o di contratti nazionali, e che sarebbe stato opportuno richiamare espressamente nel testo).

Si ricorda che l'articolo 8 del DL n.138/2011 ha introdotto il principio che i contratti collettivi di lavoro aziendali o territoriali possono realizzare **specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati** (a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario di rappresentanza sindacale) finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività. Per essere efficaci tali contratti devono essere sottoscritti dalle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda in base alla legge e agli accordi confederali vigenti, compreso quello del 28 giugno 2011. In specifiche materie, le intese possano prevedere **deroghe alle norme di fonte pubblica o contrattuale** (fermo restando il rispetto della Costituzione e dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro).

All'**articolo 2, comma 1, lettera c)** (come sostituita nel corso dell'esame al Senato) si osserva che la norma non chiarisce se la mancanza di un'offerta formativa da parte della regione entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro comporti il venir meno dell'obbligo per il datore di lavoro di avvalersene (come era espressamente previsto nel testo approvato dalla Camera).