

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 giurista, Pietro Ichino.

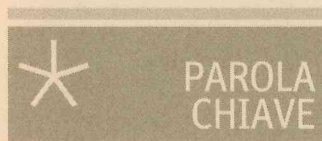
Tra le novità approvate in via definitiva ieri, per le imprese, spicca l'allungamento a 36 mesi della durata del contratto a tempo determinato per il quale il datore di lavoro non deve indicare la causale, con la possibilità di prorogarlo fino ad un massimo di cinque volte nell'arco dei 36 mesi (indipendentemente 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