

DL 34/2014 sul rilancio dell'occupazione: approvato con la "fiducia", in prima lettura, alla Camera

24 Aprile 2014

L'Aula della Camera dei Deputati ha approvato, con la votazione della questione di fiducia sul testo della Commissione Lavoro, il disegno di legge di conversione del DL 34/2014, recante: "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese" ([DDL 2208/C](#), Relatore l'On. Carlo dell'Aringa del Gruppo parlamentare PD).

Tra le novità introdotte in corso d'esame si segnalano:

- Riguardo al **limite dell'istaurazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato** che non possono eccedere il **20 per cento** dell'organico complessivo, viene precisato che tale limite è calcolato **sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza** al 1° gennaio dell'anno di assunzione;

- Viene stabilito che il **contratto a tempo determinato è prorogabile fino ad un massimo di 5 volte**, anziché 8, nell'arco dei trentasei mesi previsti dal decreto legge;

- Viene previsto, tra l'altro, che i **lavoratori assunti a termine in violazione del limite del 20 per cento del totale** dei lavoratori assunti a tempo indeterminato stabilito dal testo sono **considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato**, sin dalla data di costituzione del rapporto di lavoro.

Tale norma non si applica ai rapporti di lavoro instaurati precedentemente all'entrata in vigore del decreto legge che comportino il superamento del limite percentuale predetto;

- Ai fini della **verifica degli effetti delle disposizioni in materia di contratto a tempo determinato e apprendistato** introdotte dal testo, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali presenta, decorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto legge, una relazione alle Camere, evidenziando in particolare gli andamenti occupazionali e l'entità del ricorso al contratto a tempo determinato e al contratto di apprendistato, ripartito per fasce d'età, genere, qualifiche professionali, aree geografiche, durata dei contratti, dimensioni e tipologia di impresa;

- In relazione alle norme in materia di contratto di apprendistato, con cui si prevede l'obbligatorietà della forma scritta solo per il contratto e il patto di prova (e non anche per il piano formativo individuale), viene precisato che **il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale** definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali;

- Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal testo, per i datori di lavoro che occupano almeno 30 dipendenti **l'assunzione di nuovi apprendisti** è subordinata alla prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Resta confermata la possibilità di assunzioni di apprendisti senza tale limitazione, nelle modalità previste dal decreto legge, per le aziende con meno di 30 dipendenti;

- Con apposite **norme transitorie** viene precisato che le disposizioni in materia di contratto a tempo determinato e apprendistato introdotte si applicano ai rapporti di lavoro costituiti successivamente all'entrata in vigore del decreto legge. Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal testo. In sede di prima applicazione del limite percentuale del 20 per cento dei lavoratori assunti indeterminatamente ai fini dell'instaurazione di rapporti a tempo determinato, conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Viene, altresì, stabilito che il datore di lavoro al quale non si applicano i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, che, alla data di entrata in vigore del decreto legge, abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite percentuale predetto, è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014. In caso contrario il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel limite percentuale medesimo;

- In materia di DURC ai fini dell'emanazione, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto legge, del decreto interministeriale che definirà i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica contributiva in via esclusivamente telematica, viene prevista la consultazione oltre che dell'INPS e dell'INAIL, della Commissione paritetica per le casse edili.

Nel corso dell'esame in Aula della Camera sono stati **accettati dal Governo**, tra gli altri, i seguenti **Ordini del giorno in materia di DURC**:

OdG 51(firmataria l'On. Sara Mucci del Gruppo parlamentare M5S), in cui si impegna l'Esecutivo ad adottare ogni iniziativa utile, anche normativa, per assicurare la regolarità contributiva alle imprese che hanno uno scostamento, con riferimento a ciascun periodo di contribuzione, tra il dovuto e il versato pari o inferiore al 5 per cento.

OdG 95 (testo modificato in seduta, prima firmataria l'On. Anna Giacobbe del Gruppo parlamentare PD), in cui viene impegnato il Governo ad una serie di adempimenti per semplificare ed ottimizzare la procedura della verifica della regolarità contributiva. Al riguardo, viene chiesto, tra l'altro:

- di provvedere all'adozione, nei 60 giorni indicati dal testo, del decreto interministeriale con il quale saranno definiti i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica e le ipotesi di esclusione, al fine di garantire piena applicabilità alle disposizioni del decreto legge e certezza delle regole sia per le imprese, sia per le stazioni appaltanti;
- di inserire nelle ipotesi di esclusione tutte le situazioni nelle quali la modalità di interrogazione telematica non sia in grado di garantire la certezza della correttezza e trasparenza della condizione dell'impresa;
- di confermare, tra le cause non ostative al rilascio del Durc, quelle relative ai casi in cui si verifichi uno scostamento non grave tra le somme dovute e quelle versate, fermo restando il successivo versamento in un tempo definito;
- di accompagnare la riduzione degli adempimenti formali con un rafforzamento degli strumenti necessari ad evitare comportamenti elusivi

OdG 107 (primo firmatario l'On. Erasmo Palazzotto del Gruppo parlamentare SEL), in cui si chiede al Governo di istituire presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali un tavolo tecnico di confronto tra le organizzazioni sindacali e datoriali e rappresentanti del Ministero dell'economia e delle finanze, dell'INPS, dell'INAIL e delle casse edili per l'elaborazione di proposte di modifica dell'attuale disciplina del DURC; con l'obbligo di presentare al Governo e al Parlamento, entro 90 giorni dal suo insediamento, un documento contenente le proposte elaborate.

Il decreto legge, che scade il 19 maggio 2014, passa ora alla seconda lettura del Senato.

Per i contenuti del decreto legge come emanato dal Governo si veda precedente [**del 27 marzo 2014**](#).