

Gent.mi

vi inviamo una breve sintesi delle novità in tema di lavoro relative all'ultimo Decreto Legge appena uscito.

Contratto di lavoro a termine (art. 1)

Riguardo al lavoro a termine le novità possono essere così riassunte:

- eliminazione della causalità: l'apposizione del termine non è più subordinata a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;
- durata del contratto: il termine viene elevato da 12 a 36 mesi, comprensivo di eventuali proroghe per lo svolgimento di qualsiasi mansione sia per il contratto di lavoro a tempo determinato, sia per il contratto di somministrazione a tempo determinato;
- proroghe: il contratto potrà essere prorogato per fino ad un massimo di otto volte (finora era possibile solo una volta), a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato;
- limite quantitativo: il numero complessivo di rapporti di lavoro non può eccedere il limite del 20% dell'organico complessivo, salva la possibilità per la contrattazione collettiva di individuare limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato;
- validità della durata: il termine deve risultare, direttamente o indirettamente, da atto scritto. La mancata apposizione la rende priva di effetto.

Apprendistato (art. 2)

Per il contratto di apprendistato si prevede che:

- la forma scritta è richiesta solo per il contratto ed il patto di prova, escludendo il relativo piano formativo individuale;
- il datore di lavoro ha libertà di assumere liberamente altri apprendisti non condizionandone più l'assunzione alla conferma in servizio di precedenti apprendisti al termine del percorso formativo;
- viene meno l'obbligo per il datore di lavoro di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica, che diventa discrezionale.

Riguardo all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si fa salva l'autonomia contrattuale per determinare la retribuzione spettante al lavoratore, ma la stessa deve tener conto delle ore effettivamente prestate e delle ore di formazione che devono essere nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

Documento di regolarità contributiva (art. 4)

Il decreto mira a semplificare e razionalizzare gli adempimenti a carico delle imprese in relazione alla verifica della regolarità contributiva.

Non sarà più l'interessato a fare formale richiesta del DURC ed attendere, circa 30 giorni, il rilascio del relativo documento cartaceo. Infatti, l'art. 4 del D.L. n. 34/2014 prevede che chiunque vi abbia interesse potrà verificare, con modalità esclusivamente telematica ed in tempo reale la regolarità contributiva nei confronti di Inps, Inail e, per le imprese tenute ad applicare i contratti nel settore dell'edilizia, nei confronti delle Casse edili.

La verifica delle regolarità in tempo reale riguarda i pagamenti scaduti fino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica viene effettuata.

Il certificato sarà costituito dall'esito dell'interrogazione, che avrà la durata di 120 giorni.

Con decreto ministeriale, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione in esame (21 marzo 2014), sono definiti i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica nonché le ipotesi di esclusione. Tale decreto può essere aggiornato annualmente sulla base delle modifiche normative o della evoluzione dei sistemi telematici di verifica della regolarità contributiva.

Le nuove procedure per il rilascio della regolarità contributiva, dovranno seguire i seguenti criteri:

- la verifica avviene tramite un'unica interrogazione negli archivi di Inps, Inail e Casse edili che, anche in cooperazione applicativa, operano in integrazione e riconoscimento reciproco, indicando esclusivamente il codice fiscale del soggetto da verificare;

- nelle ipotesi di godimento di benefici normativi e contributivi sono individuate le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da considerare ostative alla regolarità, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Il decreto, inoltre, interviene sull'art. 31, comma 8-bis, del D.L. n. 69/2013 in base al quale alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici di qualunque genere, compresi quelli di cui all'art. 1, comma 553, della legge n. 266/2005, da parte di amministrazioni pubbliche per le quali è prevista l'acquisizione del documento unico di regolarità contributiva (DURC), si applica, in quanto compatibile, il c.d. intervento sostitutivo (ossia la sostituzione all'impresa debitrice, trattenendo dal pagamento da fare all'impresa l'importo corrispondente alle inadempienze evidenziate nel DURC).

Ora il D.L. n. 34/2014 rende obbligatorio in tali casi l'intervento sostitutivo.

Cordiali Saluti

STUDIO MOSCIATTI ROVELLA

Strada Revigliasco, 37/4

10024 - Moncalieri

Tel. 011.6470662 - Fax 011.7433766 - Fax 011.6470383

Orari :

Lun. Mar. Merc. Gio. Ven. 9.00 - 13.00

Lun. Merc. Ven. 15.00 - 18.00