

Voto finale sul Decreto Lavoro: le novità sul Durc e per gli studi professionali

Verifica regolarità contributiva in tempo reale e con modalità solo telematiche. Possibile stipulare un contratto a termine anche per i micro studi con meno di 5 dipendenti

Giovedì 15 Maggio 2014

È previsto per oggi l'esame degli ordini del giorno e il voto finale della Camera dei Deputati al disegno di legge di conversione in legge, con modificazioni, del decreto Lavoro (n. 34 del 20 marzo 2014), sul quale l'Aula di Montecitorio ha già votato la fiducia posta dal Governo.

Durc smaterializzato

Per quanto riguarda le misure per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese, l'articolo 4 del decreto 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.

La verifica della regolarità contributiva nei confronti dell'Inps, dell'Inail (e, per le imprese operanti nel settore dell'edilizia, delle Casse edili), dovrà avvenire, da parte di chiunque vi abbia interesse, in tempo reale e con modalità esclusivamente telematiche, attraverso un'interrogazione negli archivi dei citati enti, con 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.



Contratti a termine

Quanto al lavoro a termine, il decreto innalza da 1 a 3 anni, comprensivi di un massimo di 5 proroghe, la durata del rapporto a tempo determinato (anche in somministrazione) che non necessita dell'indicazione della causale per la sua stipulazione. 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. 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.

Micro studi professionali

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è comunque sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato. Rispetto al testo precedente, che indicava sia il termine "datore di lavoro" che il termine "impresa", nella versione definitiva compare solo il termine "datore di lavoro": risulta così chiaro che **la possibilità di stipulare un contratto a tempo determinato fino a 5 dipendenti complessivi si applica a tutti, compresi anche i microstudi professionali con meno di cinque dipendenti**, che sono molto diffusi in Italia.

"I datori di lavoro potranno assumere lavoratori a termine, senza dover mai apportare alcuna giustificazione tecnica, organizzativa e/o produttiva. Si tratta di un'apertura sicuramente positiva che sarà destinata ad aumentare, soprattutto nel medio periodo, i tassi di occupazione anche nel settore degli studi professionali". È il commento positivo del **presidente di Confprofessioni, Gaetano Stella**, che osserva: "La legge interviene a regolamentare un campo prima lasciato alla contrattazione collettiva: quello dei limiti all'utilizzo dei contratti a termine. I contratti collettivi, come era il caso del Ccnl studi professionali potevano infatti anche non prevedere limiti di assunzione con tale tipologia contrattuale. Nel prossimo rinnovo contrattuale

Confprofessioni si attiverà per introdurre apposite disposizioni dirette ad innalzare il tetto, fissato dal decreto al 20%, rispetto all'organico aziendale all'utilizzo del lavoro a termine”.

Apprendistato

In materia di apprendistato, il decreto Lavoro prevede modalità semplificate di redazione del piano formativo individuale sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Vengono ridotti 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), circoscrivendo l'applicazione della norma alle sole imprese con più di 50 dipendenti, e riducendo al 20% la percentuale di stabilizzazione.

Per le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, viene consentito 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.

Quanto alla semplificazione dei profili formativi, è previsto che la Regione provveda a comunicare al datore di lavoro, entro 45 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.

In tema di retribuzione dell'apprendista, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, il decreto dispone 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.

Critiche da Confprofessioni sulle modifiche all'apprendistato

Confprofessioni esprime perplessità sulla modifica della disciplina regolatoria dei contratti di apprendistato. “La nuova norma – osserva il presidente Stella - ha reintrodotto la previsione della formazione pubblica, eliminata in precedenza, disponendo che sia a carico della Regione comunicare all'azienda le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica entro 45 giorni dall'assunzione dell'apprendista. Si tratta dell'ennesima modifica che complica il quadro degli obblighi formativi in capo ai datori di lavoro e sarà destinata a creare ancor più incertezza e problemi nell'utilizzo dell'apprendistato anche negli studi professionali. Crediamo”, conclude Stella, “che le Regioni, nell'adeguarsi a tale disposizione, inevitabilmente renderanno il quadro normativo di ancor più difficile applicazione”.