

In questo numero

La nuova disciplina del contratto a termine acausale

Con il D.L. 34/2014 (entrato in vigore il 21 marzo 2014) il Governo ha introdotto...

Ammesse otto proroghe per il contratto a termine

Importanti novità sono state introdotte dal D.L. 34/2014 anche in tema...

Il limite dei contratti a tempo determinato stipulabili nel *Job Act*

Il D.L. n. 34/2014, dopo aver totalmente liberalizzato il ricorso...

Limiti e causali nel contratto di somministrazione

Il D.L. 20 marzo 2014 n.34, c.d. (*Job Act*), è intervenuto anche sul contratto di...

Le modifiche all'apprendistato nel *Jobs Act*

Sulla scia dei recenti interventi normativi volti a rilanciare l'occupazione ed a...

Le modifiche che attendono i decreti: DURC e CDS.

Tra le cose che il D.L. n.34 del 2014, di cui si sta parlando in questo numero...

EPPUR SI MUOVE

Quando uscì la riforma Fornero i commenti si moltiplicarono e spesso si sprecarono come da buona abitudine nostrana. Le posizioni su quella riforma sono state molto diverse da chi la stroncava a chi la considerava per lo meno un buon punto di partenza; a dir la verità nessuno o quasi la difese considerandola una buona e complessiva riforma. Forse non ne aveva neppure l'ambizione.

Comunque su un punto quasi tutti erano d'accordo, aveva avuto il merito di scuotere le acque di una situazione "impantanata" da anni di contrapposizioni ideologiche, che avevano prodotto immobilismo e interventi sporadici e di scarso rilievo.

Un merito oggi penso vada dato a quella riforma, cosa che qualcuno tra cui AIDP le riconobbe, l'aver aperto una strada, aver dimostrato che cambiare si poteva.

Adesso è certamente maturo il tempo politico, tecnico, economico per giungere finalmente ad una legislazione del lavoro moderna, organica, trasparente, essenziale.

Ci auguriamo che il confronto sul *Job Acts* sia concreto e rapido e porti l'Italia ad avere una legislazione lavoristica che, nel rispetto dei diritti fondamentali delle persone, sia uno strumento di sostegno allo sviluppo economico e all'occupazione.

AIDP ha appena presentato le sue prime proposte dopo un lavoro intenso protrattosi per alcuni mesi e continuerà con questa newsletter, con gruppi di lavoro e con eventi specialistici a supportare e alimentare il confronto per giungere a un vero e innovativo sistema lavoristico in Italia. ●

Andrea Orlandini, Presidente - AIDP Gruppo Regionale Lombardia

IL *JOBS ACT* NELL'EVOLUZIONE DEL DIRITTO DEL LAVORO: UNA BREVE STORIA

di Salvatore Trifirò

Partner, Trifirò e Partners Avvocati

Il *Jobs Act* è l'ultimo, fra gli interventi, con cui il nostro Legislatore si propone, ancora una volta, di "favorire il rilancio dell'occupazione" e "la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese".

Anche la Legge Treu, la Riforma Biagi e la Riforma Fornero si ponevano gli stessi obiettivi! Risultato: la disoccupazione è al massimo.



Il vero è, come è stato già rilevato, che “*senza crescita (e dunque investimenti, innovazione, dinamismo imprenditoriale, capitale umano, flessibilità e “distruzione creatrice”, come diceva Schumpeter) un’economia di mercato non produce occupazione*”.

Da noi non c’è crescita: siamo vittime di una opprimente politica fiscale e contributiva, che non risparmia né il lavoro autonomo, né quello subordinato.

Ciò premesso, passando all’esame delle novità introdotte con il *Jobs Act*, si può dire che, con riferimento ai contratti a termine, è quasi un ritorno alle origini, alla previsione dell’abrogato art. 2097 c.c., che non stabiliva limiti stringenti né di forma né di sostanza al ricorso ai contratti a termine, essendo sufficiente che il termine risultasse o dalla “specialità del rapporto” oppure “da atto scritto”.

La storia.

Con il “boom economico” tra la fine degli anni ’50 e gli inizi degli anni ’60 vi fu un grande utilizzo dei contratti a termine da parte delle imprese che non erano soggette ai vincoli introdotti dagli accordi interconfederali per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Ecco allora che il legislatore capovolse l’impostazione del Codice Civile e, in aperto sfavore ai contratti a termine, visti come un ostacolo alla stabilità dell’occupazione, ha introdotto con la L. 18.4.1962 n. 230 un

principio di eccezionalità, ammettendo la possibilità di assumere a tempo determinato solo in ipotesi tassative, legate ad esigenze occasionali e straordinarie.

Negli anni ’70 e ’80 le rigidità introdotte con i contratti a tempo determinato hanno portato, purtroppo, ad un incontenibile contenzioso. Migliaia e migliaia di cause vennero introdotte da lavoratori stagionali i cui contratti a termine vennero giudizialmente trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Così fallirono grandi imprese come Motta e Alemagna e migliaia di lavoratori andarono ad ingrossare le file degli assistiti dallo Stato.

Ora con il *Jobs Act* una svolta: via la necessità di indicare le ragioni, via il limite di una sola proroga, poche limitazioni, anche per rispettare la Direttiva 1999/70/CE, ovvero durata massima di 36 mesi, massimo 8 proroghe, massimo del 20% dell’organico complessivo. Le altre novità riguardano minori vincoli per l’apprendistato, la “smaterializzazione” del DURC e i contratti di solidarietà.

Quanto durerà? Lo spazio di questa legislatura?

Nel frattempo una proposta: visto che i contratti a termine evocano il fenomeno della precarietà, perché il nostro Legislatore non pensa anche a un contratto a tempo indeterminato con possibilità di recesso *ad nutum* nei primi tre anni? ●

LA NUOVA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE ACAUSALE

di Angelo Zambelli

Partner, Grimaldi Studio Legale

Con il D.L. 34/2014 (entrato in vigore il 21 marzo 2014) il Governo ha introdotto importanti modifiche al D. Lgs. n. 368/2001 che disciplina il contratto a tempo determinato. La normativa *de qua* si pone al termine di un percorso che ha visto tale tipologia contrattuale sempre più libera dai vincoli previsti per la sua utilizzabilità.

Certamente la novità più inte-

ressante, e anche la più discussa, è l’estensione del termine per l’assunzione a tempo determinato acausale che passa da 12 a 36 mesi.

Peraltro, non è più necessario che il contratto acausale venga riferito al primo rapporto tra datore di lavoro e lavoratore.

Con la riforma del primo comma dell’art. 1, pertanto, viene data al datore di lavoro la possi-



bilità di stipulare contratti a tempo determinato in assenza delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, che avrebbero dovuto giustificare l'apposizione del termine.

Nelle assunzioni a tempo determinato, unico limite imposto al datore di lavoro, oltre al termine di 36 mesi, è quello di non eccedere il 20% dell'organico complessivo. Tuttavia, con riferimento a quest'ultima percentuale, viene fatto salvo quanto sin qui previsto dalla contrattazione collettiva a livello nazionale, consentendo così alle parti sociali di mantenere, derogare, modificare il limite introdotto dal nuovo Decreto Legge.

Non solo: anche il primo comma dell'art. 4 ha subito un importante intervento modificativo prevedendo, oggi, l'ammissibilità di prorogare il contratto a termine fino a un massimo di otto volte, a condizione che si riferisca alla stessa attività lavorativa.

Come era facile immaginare,

le opinioni espresse su tale intervento normativo sono contrastanti.

In particolare, per la leader della CGIL, Susanna Camusso, tale normativa «non permette di dire ai giovani che hanno una prospettiva», mentre il Presidente di Confindustria, Giorgio Napolitano, accoglie positivamente il Decreto Legge 34/2014 e lo considera come un segno chiaro «di volontà di cambiare» e spera di vederlo confermato in fase di conversione.

Anche l'Accademia giuslavoristica ha espresso il proprio parere, e così Michele Tiraboschi sottolinea che, se da un lato il Governo tende verso la liberalizzazione del mercato del lavoro, dall'altro tale intervento «non consente (...) di pervenire ad un punto di equilibrio dinamico tra le esigenze di flessibilità delle imprese e le istanze di tutela del lavoro».

In ogni caso, è già iniziato il confronto politico che precede il

vaglio da parte delle Camere del Decreto Legge ed il Governo difende il proprio operato puntando al mantenimento integrale del testo in sede di conversione.

Il Ministro del Lavoro, Giuliano Poletti, sul punto, ha dichiarato di non voler «stravolgere il decreto» volendo mantenere la previsione che rende possibile l'assunzione a tempo determinato senza l'obbligo di indicarne le motivazioni per 36 mesi.

Siamo solo all'inizio dell'iter legislativo che porterà alla conversione in legge del D.L. n. 34/2014, ma si ha già la sensazione che sarà un percorso non privo di ostacoli. Ci auguriamo che il dibattito nel merito prosegua con un approccio pragmatico che punti a risolvere, o per lo meno a contrastare, la preoccupante disoccupazione, oramai non più solo giovanile, nel nostro Paese che, è notizia di questi giorni, ha raggiunto livelli mai così alti nei passati decenni. ●

AMMESSE OTTO PROROGHE PER IL CONTRATTO A TERMINE

di **Marcello Giustiniani**

Managing Partner, Studio Legale Bonelli Erede Pappalardo



Importanti novità sono state introdotte dal D.L. 34/2014 anche in tema di proroga del contratto a termine, fino ad oggi consentita solo in caso di comprovate ragioni oggettive e per una sola volta.

Fermo il limite temporale complessivo di 36 mesi, la possibilità di proroga viene estesa fino a 8 volte. Unica condizione richiesta, insieme al consenso del lavoratore, è che la proroga abbia ad oggetto la medesima attività dell'originario contratto a tempo determinato, come conferma anche il comunicato stampa del Ministero del Lavoro del 14 marzo 2014. L'intervento del legislatore lascia però spazio a dubbi

interpretativi: da un lato, infatti, è stato eliminato dal 1° comma dell'art. 4 del D.Lgs. 368/2001 il riferimento alla necessità di indicare i motivi oggettivi della proroga, e dall'altro, il successivo 2° comma, immutato, stabilisce in capo al datore di lavoro l'onere della prova relativa all'esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine. Tale difetto di coordinamento tra le norme potrebbe rendere problematica la concreta applicazione della nuova disciplina delle proroghe. Pur auspicandosi un intervento risolutivo in sede di conversione in legge del decreto, deve peraltro ritenersi che il mancato assolvimento di un onere della prova relativo a un requisito non più richiesto dalla legge, non possa dar luogo ad alcuna conseguenza giuridica.

La nuova norma non contiene alcuna disciplina transitoria. Ci si domanda, dunque, se anche i contratti a termine in essere al momento dell'entrata in vigore del decreto legge possano essere prorogati per più di una volta. Il prevalente orientamento interpretativo ritiene applicabile il principio del *tempus regis actum*, in base al quale ogni atto deve valutarsi secondo la legge vigente al momento del suo compimento: un'eventuale seconda proroga effettuata

dopo l'entrata in vigore della norma sarebbe pertanto legittima.

Depongono a favore di tale orientamento la *ratio* semplificatrice della riforma, nonché l'esigenza di tutelare i lavoratori che, nel caso di diversa interpretazione, finirebbero per perdere la possibilità di proseguire il rapporto di lavoro instaurato in precedenza. In attesa di pronunce giurisprudenziali e circolari ministeriali sul punto, sembra comunque preferibile e più cauto optare per il rinnovo del contratto, e dunque lasciare scadere il contratto a termine in essere, attendere un intervallo di tempo come stabilito (ancora oggi) dalla legge e stipulare un nuovo contratto a termine, nel rispetto del limite complessivo, considerato il periodo pregresso, di 36 mesi.

Il rinnovo, a differenza della proroga, implica l'avvenuta scadenza del primo contratto, cui segue l'instaurazione di un nuovo rapporto. Al riguardo va segnalato che la disciplina dei rinnovi e della successione di contratti a termine, al contrario di quanto inizialmente ipotizzato, non è stata modificata: nel caso di rinnovo è necessario lasciar trascorrere 10 o 20 giorni (a seconda della durata del contratto originario) prima di stipulare un nuovo contratto. ●

IL LIMITE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO STIPULABILI NEL JOB ACT

di Carlo Fossati

Partner, Ichino Brugnattelli e Associati



Il D.L. n. 34/2014, dopo aver totalmente liberalizzato il ricorso al contratto a termine, individuando forse in esso - alla luce dei dati ufficiali del "monitoraggio" - la vera forma atta a favorire una rapida ripresa dell'occupazione e a disboscare la selva dei contratti c.d. atipici, non ha mancato di porre un freno a tale apertura, fissando un tetto massimo di contratti stipulabili in rapporto alla dimensione dell'organico dell'impresa. Tale previsione costituisce una novità assoluta, poiché la possibilità di fissare una clausola di contingentamento è stata demandata, fino ad ora, alla contrattazione collettiva.

Tale modifica non ha, di fatto, destato particolari commenti delle parti sociali, ma ha tuttavia sollevato alcuni dubbi di carattere interpretativo che dovranno essere chiariti in sede di conversione. In realtà, il legislatore ha da subito provveduto a inserire nel testo definitivo quel "**Fatto salvo quanto disposto dall'art. 10, co. 7**" del D. Lgs. 368/2001,

esentando così da limitazioni quantitative i contratti a termine indicati dal predetto articolo. Vale a dire quelli conclusi: a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai CCNL; b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità; c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

I chiarimenti necessari riguardano, soprattutto, il **momento del computo** e la base di calcolo, individuata nell'organico complessivo.

Per quanto concerne il momento del computo, l'interpretazione più logica, considerato che non è prevista altra modalità, è quella che tale momento coincida con l'atto di instaurazione del rapporto a termine. Infatti non si fa riferimento a criteri presenti in altre ipotesi per l'applicazione di particolari istituti (ad es. la media degli occupati nell'ultimo semestre per l'applicazione della CIGS, art. 1, L. n. 223/1991; o la media dei 12 mesi precedenti ai fini delle agevolazioni per le assunzioni dei giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, art. 1 del D.L.

76/2013).

Per quanto riguarda la nozione di **“organico complessivo”**, visto che non si parla solo di dipendenti, sarebbe opportuno chiarire i termini del computo in relazione alla tipologia di contratti (se sono da computarsi o non i contratti di somministrazione, anche se pare preferibile propendere per una loro esclusione), alle funzioni da includere (se i dirigenti rientrano nel calcolo), alla specifica articolazione aziendale da considerare (sede, stabilimento, filiale, reparto, o intera azienda). Sono anche da escludersi, applicando i criteri della circolare INPS 22/2007: a) gli apprendisti; b) gli assunti con contratto di inserimento; c) i lavoratori assunti dopo essere stati addetti in lavori socialmente utili. I lavoratori a tempo parziale vanno invece computati *pro quota* e i prestatori d'opera intermittenti vanno calcolati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestatato nell'arco di ciascun semestre.

Ultimo punto atto a destare dubbi interpretativi è il passo finale del primo comma dell'art. 1, come modificato dalla riforma, ai

sensi del quale **“Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato”**. Non è del tutto chiaro, anzitutto, se tale regime di eccezionalità si riferisca solo al tetto del 20%, ovvero a tutti i limiti indicati nel comma menzionato. Appare comunque preferibile la prima interpretazione in quanto l'unica conforme con il dettato comunitario, nonché con la ratio di tale disposto finale da rinvenirsi nella volontà di consentire la stipulazione di contratti a tempo determinato anche alle micro imprese, che difficilmente riuscirebbero a raggiungere l'unità numerica con il limite del 20%. Desta infine perplessità l'utilizzo del termine “imprese” perché, se preso alla lettera, escluderebbe tutti quei datori di lavoro che non sono tali, quali i vari studi libero-professionali o le associazioni che, d'altro canto, sono quelli maggiormente interessati all'utilizzo del contratto a tempo determinato. Parrebbe anche qui opportuno un chiarimento che consenta, magari, un'interpretazione in senso “atecnico” della parola. ●



LIMITI E CAUSALI NEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

di Luca Failla

Founding Partner, LABLAW Studio Legale

Il D.L. 20 marzo 2014 n.34, c.d. *Job Act*, è intervenuto anche sul contratto di somministrazione di lavoro.

E per fortuna, viene da dire, perché nelle prime bozze del decreto circolare prima della pubblicazione, incomprensibilmente le modifiche normative erano limitate al solo contratto a tempo determinato e all'apprendistato.

Analizziamo le novità introdotte.

Il decreto ha previsto che nei contratti di somministrazione (ovvero

stipulati tra l'agenzia e la società utilizzatrice) non sia più necessaria l'indicazione delle causale.

Così come nel contratto a tempo determinato, si è passati da un sistema in cui la causalità era la regola e l'a-causalità l'eccezione, ad un sistema in cui la causale non esiste più.

È troppo presto per valutare la portata di questo "passaggio" che senza dubbio – se confermato in sede di conversione – potrebbe divenire epocale nel riscrivere il rapporto teorico tra lavoro a tempo indeterminato e lavoro temporaneo.

Tale intervento era stato auspicato dagli operatori del settore: quando con il D. lgs. n.24/2012, era stata recepita la Direttiva comunitaria in tema di lavoro temporaneo, si era evidenziato l'occasione persa: perché in quel caso il legislatore, invece di attuare la misura oggi finalmente applicata, (che i termini della Direttiva 2008/104 CE già consentivano) si era limitato a concedere l'a-causalità del contratto di somministrazione di lavoro, purché stipulato con soggetti svantaggiati (a-causalità c.d. soggettiva) e concedendo alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare ulteriori casi ...

A questa tipologia di a-causalità si era aggiunta quella introdotta dalla Legge "Fornero", che prevedeva che il lavoratore fosse alla sua prima missione (concetto non sempre facile da interpretare potenzialmente foriero di contenzioso) e che il contratto avesse una durata massima di 12 mesi, condizioni correttamente abrogate dal Job Act.

La somministrazione di lavoro rimane quindi sottoposta solo ad alcuni limiti:

- a. i divieti legali previsti dall' art. 20 V comma D.lgs. 276/2003;
- b. i limiti percentuali stabiliti dai CCNL dell'utilizzatore.

Sul limite percentuale previsto dai CCNL, è opportuno precisare che non è chiaro se la formulazione della norma del *Job Act*, che introduce per il contratto a tempo determinato il limite del 20%, sia riferibile anche alla somministrazione a tempo determinato ovvero se la percentuale di ricorso a quest'ultima rimanga quella stabilita dai CCNL.

Qualora così non dovesse essere, certamente ad avviso di chi scrive non potranno valere automaticamente i vecchi limiti percentuali introdotti dai CCNL ex art 20 comma 4 in quanto previsti unicamente per le vecchie ipotesi causali di somministrazione con la conseguenza che ad oggi in base alla attuale formulazione del decreto nessun limite percentuale potrebbe essere invocato relativamente alla somministrazione causale.

E' bene poi ricordare che rimangono esenti dai limiti percentuali i contratti stagionali, in sostituzione di lavoratori assenti, ovvero a-causali ai sensi del D. lgs. 24/2012.

Allo stesso modo, non si ritiene applicabile al contratto di somministrazione il limite dei 36 mesi (semmai la somministrazione può concorrere a raggiungerlo) superato il quale il lavoratore assunto con



contratto a tempo determinato può ottenere ipso iure la trasformazione in contratto a tempo indeterminato.

Infine sempre relativamente alle novità introdotte dal *Job Act* va segnalato che il numero delle proroghe (ben 8!) previste per il contratto a tempo determinato non sono certamente applicabili al contratto di somministrazione: la norma è specifica per il contratto a tempo determinato, mentre per il contratto di somministrazione la disciplina delle proroghe è regolato dal CCNL dei Lavoratori somministrati che prevede un massimo di 6 proroghe.

Vanno poi segnalate alcune carenze del *Job Act*: la mancanza di un regime transitorio per tutte le discipline ivi previste, considerato che si tratta di un decreto legge, i cui effetti sono provvisori e che diventano inefficaci fin dall'inizio (*ex tunc*) se il Parlamento non converte in legge il decreto. Sarebbe stato quindi utile disciplinare gli effetti in caso di mancata conversione e prevedere comunque un regime transitorio con riferimento ai contratti oggi in essere nati sotto norme totalmente differenti.

Infine, ritornando alla somministrazione di lavoro, il Legislatore ha tralasciato di occuparsi dello "staff leasing" (alias somministrazione a tempo indeterminato), che a questo punto rimane uno delle poche forme contrattuali, il cui ricorso è consentito solo in alcuni determinati casi/aree e ad oggi mi pare senza più alcun valore né utilità.

Anche su questo è auspicabile un intervento legislativo. ●

LE MODIFICHE ALL'APPRENDISTATO NEL JOBS ACT

di Renato Scorcelli

Partner, Scorcelli, Rosa & Partners Studio Legale

Sulla scia dei recenti interventi normativi volti a rilanciare l'occupazione ed a favorire la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese, il **D.L. 20 marzo 2014, n. 34** (G.U. n. 66 del 20 marzo 2014), conosciuto come **Jobs Act**, intensifica la promozione dell'apprendistato quale strumento principe di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro snellendo tale figura contrattuale ed eliminando l'obbligo di stabilizzazione a carico dell'impresa.

In particolare, l'**art. 2** del citato decreto ha modificato l'**art. 2**, D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, richiedendo la **forma scritta** solo per il contratto e patto di prova e non, come in precedenza richiesto, anche per il **piano formativo individuale** (già con il D.L. n. 76/2013 il requisito della forma scritta non era più richiesto con riferimento alla formazione di competenza regionale). Anche se tale previsione **non significa che la formazione non vada più erogata** (diversamente, si snaturerebbe la *ratio* sottesa a tale strumento contrattuale), indubbiamente l'eliminazione del vincolo della puntuale indicazione del piano formativo semplifica il ricorso all'apprendistato da parte del datore di lavoro, il quale ben potrà decidere nel corso del rapporto di lavoro le modalità di erogazione della formazione, impostandola e graduandola sulle potenzialità di ciascun giovane apprendista.

Altra novità in tema di formazione risiede nell'eliminazione dell'obbligo per il datore di integrare la formazione interna di tipo professionalizzante o di mestiere con l'offerta pubblica formativa finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali, che **diventa, invece, discrezionale**. L'**art. 2**, D.L. n. 34/14, ha modificato, infatti, l'**art. 4**, comma 3, D.Lgs. n. 167/11, sostituendo le parole "*è integrata*" con le seguenti "**può essere integrata**".

Il menzionato **art. 2**, D.L. n. 34/14, ha abrogato i commi 3bis e 3ter, D. Lgs. n. 167/11, eliminando, in tal modo, l'obbligo di assunzione di una quota (si trattava del 30% sino al 2015, poi del 50% nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione) di apprendisti al termine del percorso formativo come condizione per poter procedere all'assunzione di nuovi apprendisti e, a cascata, dunque, la c.d. **clausola di stabilizzazione** del rapporto di apprendistato. Coerentemente, l'**art. 2**, D.L. n. 34/14, ha abrogato, altresì, l'**art. 1**, comma 19, L. 28 giugno 2012, n. 92 (che aveva ridotto sino al 2015 del 30% la quota relativa alla conferma in servizio quale condizione per l'assunzione di nuovi apprendisti).

Il Jobs Act interviene anche in tema apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, aggiungendo, all'**art. 3**, D. Lgs. n. 167/11, il comma 2 *ter* che contempla, a beneficio del datore di lavoro, uno "sconto", prevedendo l'obbligo di corrispondere al lavoratore una retribuzione commisurata al 100% delle ore di lavoro svolte, ma solo al 35% delle ore di formazione (fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva). ●



LE MODIFICHE CHE ATTENDONO I DECRETI DURC E CDS

di **David Trotti**

Consulente del Lavoro e Coordinatore del Centro Studi AIDP

Tra le cose che il D.L. n.34 del 2014, di cui si sta parlando in questo numero, propone ve ne sono due che per entrare in vigore oltre che la conversione in legge attendono alcuni atti regolamentari ed in specifico dei decreti ministeriali attuativi. Si tratta della smaterializzazione del DURC (acronimo che sta per Documento Unico di Regolarità Contributiva) e del rifinanziamento del fondo per i CDS (altro acronimo che sta per Contratti di solidarietà).

Il Durc in sostanza è la certificazione che attesta la regolarità dei pagamenti effettuati dai datori di lavoro relativamente ai contributi (Inps), a quelli relativi all'assicurazione infortuni (Inail) e ai contributi dovuti alle Casse Edili. Il Durc attualmente è un documento cartaceo/elettronico che viene inviato alle aziende o alle stazioni appaltanti. I tempi che vanno dalla richiesta alla emissione possono andare da circa 30 a 45 giorni (qualora ci sia bisogno di approfondimenti). Esso è necessario per ricevere il pagamento delle fatture soprattutto quelli della pubblica amministrazione, ma anche da alcuni privati come per esempio Enel. Il decreto 34/2014 sostituisce l'emissione cartacea con una interrogazione telematica che tutti coloro che ne hanno interesse possono fare ad una banca dati che dovrà unire i dati di Inps, Inail e Casse Edili. Un altro elemento di forte novità, che il DL introduce, sarà la validità quadrimestrale dell'interrogazione (120 giorni). Bisognerà però attendere il decreto di Minlavoro (che dovrebbe vedere la luce entro il 20 maggio 2014) per vederne gli aspetti operativi e quelli relativi alle esclusioni dal sistema ed al rapporto con le irregolarità pregresse all'entrata in vigore del nuovo sistema; tale decreto dovrà, dunque, indicare i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica.

Il DL oltre ad occuparsi di DURC rifinanzia i Contratti di solidarietà. I CDS sono di due tipi, il cosiddetto tipo Difensivo (un ammortizzatore affine alla CIGS), e quello Espansivo (per favorire l'assunzione di nuovi lavoratori). Il difensivo a fronte della riduzione di orario di lavoro, effettuato dai lavoratori per evitare licenziamenti, sostituisce con un intervento da parte dell'Inps parte della retribuzione persa. Il DL si occupa di quello difensivo che a sua volta è diviso in due tipi: quello A per imprese sottoposte alla CIGS, che vede una integrazione a carico dell'Inps pari per il 2014 al 70% senza alcun limite come avviene per CIG e CIGS; e quello B per imprese non sottoposte alla CIGS con una integrazione a carico dello Stato pari al 50%, (25% per il lavoratore e 25% per

l'azienda anche qui senza limiti massimi). Il DL 34 rifinanzia per 15 milioni le agevolazioni contributive per i contratti di solidarietà difensivi di tipo A, ma ci vorrà, per rendere operativo il rifinanziamento, un decreto emanato di concerto tra i Ministeri Lavoro ed Economia finalizzato a individuare i criteri per il riconoscimento dei benefici nell'ambito delle risorse disponibili. ●



Informazioni utili

Andrea Orlandini

Presidente AIDP Gruppo Regionale Lombardia

Enrico Cazzulani

Past President AIDP Gruppo Regionale Lombardia

Domenico Butera

Vicepresidente AIDP Gruppo Regionale Lombardia

Paolo Iacchi

Vicepresidente AIDP e Responsabile Editoria

Contatti:

Via Cornalia, 26
20124 Milano

Tel. + 39 02.67178384

Fax. + 39 02.66719181

aidplombardia@aidp.it

Autori del numero

Luca Failla

LabLaw Studio Legale

Carlo Fossati

Ichino Brugnattelli e Associati

Marcello Giustiniani

Studio Legale Bonelli Erede Pappalardo

Renato Scorcelli

Scorcelli, Rosa & Partners Studio Legale

Salvatore Trifirò

Trifirò e Partners Avvocati

David Trotti

Consulente del Lavoro e Coordinatore del centro Studi AIDP

Angelo Zambelli

Grimaldi Studio Legale

Newsletter

A cura di

Paola De Gori

Coordinamento redazionale
Daniela Tronconi

Per iscrizioni
newsletter.aidplombardia@aidp.it

Grafica e Impaginazione
HHD - Kreita.com