

**STUDIO DI CONSULENZA SOCIETARIA E TRIBUTARIA
“CASTELLANO”**

Professionisti d'impresa -

Area legale giuslavorista -

- *CONSULENZA DEL LAVORO*
- *CONSULENZA PREVIDENZIALE*
- *CONSULENZA SINDACALE*
- *AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE*

AREA FISCALE SOCIETARIA

- *TRASFORMAZIONI*
- *SCISSIONE*
- *FUSIONE*
- *CONFERIMENTO*
- *RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI*
- *MERGER & ACQUISITION*
- *gestione patrimoni – TRUST – FONDI PATRIMONIALI -*
- *PIANIFICAZIONE AZIENDALE*

Circ. n° 5 del 28/02/2008

nuova normativa per i contratti a chiamata – contratti a termine – apprendistato -

A cura dell'ufficio Studi

*SEDE: Ariano Irpino AV via Fontana Angelica 1
TEL. 0825/892086 FAX 0825/892642
CASTELLANOVINCENZO@VIRGILIO.IT
info@studiocastellano.com
sito web: www.studiocastellano.com*

CONTRATTO A CHIAMATA O INTERMITTENTE

A partire dal 1° gennaio 2008 la legge 24/12/2007 n° 247 ha abrogato il CONTRATTO A CHIAMATA O INTERMITTENTE.

NOVITÀ

La normativa dà spazio alla contrattazione collettiva la disciplina in materia di CCNL turismo e ristorazione.

I contratti a chiamata stipulati prima del 31/12/07 restano validi.

CONTRATTI A TERMINE

La durata del contratto a TERMINE nel caso di successioni di contratti, è prevista una durata massima di 36 mesi.

Dopo i 36 mesi diventano a tempo indeterminato.

INPS

- Aliquota del 24,72% per gli iscritti alla Gestione Separate che non hanno altre forme di assicurazione pensionistica obbligatoria;
- Aliquota del 17% per i lavoratori già assicurati o titolari di trattamento pensionistico.

APPRENDISTI TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

- CONTRIBUTI AGEVOLATI FINO AL TERMINE ORIGINARIO-

Dal 1° gennaio 2008 i datori di lavoro potranno convertire i contratti con gli apprendisti in rapporti a tempo indeterminato, senza perdere le agevolazioni previdenziali e assistenziali.

Dopo la Finanziaria si potrà, cioè, mantenere la più favorevole contribuzione di legge anche nel caso in cui l'apprendista venga "spontaneamente" qualificato dall'azienda con la trasformazione del suo contratto di lavoro a tempo indeterminato.

I benefici

- Nel caso in cui l'apprendista venga qualificato dall'azienda con la trasformazione del contratto in un accordo a tempo indeterminato l'azienda può mantenere la più favorevole contribuzione fino al termine originario di scadenza del contratto.

I dubbi

- Resta nel vago, a questo punto, in che cosa continui a consistere l'obbligo di formazione dal momento che decade il vincolo rigido delle 120 ore annue.