

# INFORMA

## IMPRESA

DIRETTORE RESPONSABILE GIULIO CESARE PROIETTI  
Supplemento a Impresa Notizie –  
Registrazione Tribunale di Perugia n. 58/99 del 27/10/99

Terni Luglio 2003

## RAPPORTI DI LAVORO



**VISITA IL NOSTRO SITO:**

**[www.cnaterni.it](http://www.cnaterni.it)**



Per qualsiasi problema inerente la tua attività, contattaci segnalandoci, se vuoi, il tuo indirizzo:  
**[segreteria@cnaterni.it](mailto:segreteria@cnaterni.it)**

### IN QUESTO NUMERO:

- \* LA RIFORMA BIAGI: Novità nel mercato del lavoro
- \* FORMAZIONE CONTINUA – Adesione al FART (Fondo Artigianato Formazione)
- \* E.B.R.A.U. – Fondo Sostegno al Reddito Anno 2003 – Scadenza 20 luglio 2003
- \* SEMPLIFICAZIONE DI ALCUNI ADEMPIMENTI TRIBUTARI (CUD, 770, ecc)
- \* CONDONI – PROROGA FINO AL 16 ottobre 2003



**Confederazione Nazionale**  
dell'**Artigianato** e della **Piccola**  
e **Media Impresa**

**Associazione Provinciale di Terni**  
05100 Terni - Via Filippo Turati, 16  
Tel. (0744) 286795 - Fax (0744) 288355

# **LA RIFORMA BIAGI: NOVITA' NEL MERCATO DEL LAVORO**

Il Decreto Legislativo che contiene la c.d.d. "Riforma Biagi" rappresenta una serie di novità che, come al solito, portano luci ed ombre ad una corretta interpretazione.

Il campo di applicazione va dallo staffleasing, all'impiego a chiamata, presenta novità ingenti nella flessibilità di rapporti di lavoro e fissa criteri piuttosto rigidi su rapporti di lavoro a progetto per evitare fenomeni elusivi.

Lo schema del decreto Legislativo anzidetto, emanato in attuazione della legge 23/02/2003 n. 30 in materia di occupazione e mercato del lavoro, affronta moltissime sfaccettature dei vari aspetti del mondo del lavoro. Con questa agenzia, senza avere le pretese di affidare ai lettori una interpretazione definitiva, vogliamo affrontare una serie di argomenti che riteniamo particolarmente interessanti per le imprese.

## Somministrazione di lavoro

Il D. Lgs. Nell'individuare le agenzie quali soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro, rispetto alla precedente disciplina del lavoro interinale, apporta sostanziale novità.

Vengono introdotte nuove forme di flessibilità regolata e nove tipologie di contratto per adottare l'organizzazione del lavoro e allargare la partecipazione dei soggetti a rischio di esclusione sociale.

Il contratto di somministrazione di lavoro concluso tra l'utilizzatore e il somministratore, può essere a tempo indeterminato e a tempo determinato.

A tempo indeterminato, a fronte di specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo, non riferibili alla ordinaria attività dall'utilizzatore, in numero di casi limitati dalla legge.

A tempo determinato, a fronte di specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche riferibili alla ordinaria attività dell'utilizzatore, mediante l'individuazione dei limiti percentuali massimi al suo utilizzo.

Le attività di somministrazione di lavoro è ammessa secondo le caratteristiche sopra descritte esclusivamente per le tipologie di lavoro previste dall'art. 20 del decreto Biagi. Riportiamo a titolo esemplificativo alcune delle categorie ammesse: facchinaggio e pulizia, vigilanza e custodia, consulenza e assistenza nel settore informatico, assistenza e cura della persona, servizi di trasporto di persone, macchinari e merci, attività di marketing, costruzioni edilizie all'interno di stabilimenti, installazione o smontaggio di impianti e macchinari, ecc.

## Appalto e distacco di personale

Gli articoli 29 e 30 regolamentano l'appalto e il distacco di personale precisando che l'appalto si differenzia dal contratto di somministrazione, perché l'appaltatore ha il pieno esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti del lavoratore utilizzato; mentre il distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro

soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

#### Lavoro intermittente (o a chiamata)

Agli artt. da 33 a 40 viene trattato il cosiddetto lavoro intermittente o a chiamata. Letteralmente si intende "contratto di lavoro intermittente" quello mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo.

La disponibilità del lavoratore viene ricompensata da un'indennità mensile calcolata su quote orarie corrisposte dal datore di lavoro per i periodi in cui il prestatore si dichiara disponibile.

#### Lavoro ripartito

Altra forma di occupazione è il "lavoro ripartito". Questo è un contratto mediante il quale due o più lavoratori assumono congiuntamente un'unica obbligazione di lavoro. Ogni lavoratore è, comunque, direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera prestazione lavorativa. I lavoratori hanno la facoltà di determinare ed eventualmente modificare conseguentemente sia la ripartizione dell'orario, sia eventuali sostituzioni tra di loro.

#### Lavoro a progetto

Ricopre particolare importanza il c.c.d. "lavoro a progetto". La regolamentazione del lavoro a progetto costituisce, probabilmente, il punto di maggiore innovazione nell'ambito dello schema di decreto di attuazione della riforma Biagi. La rigorosa impostazione prospettata dal legislatore delegato,

volta a restringere in modo significativo il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative, rappresenta, in effetti, una vera e, sicuramente per molti, inaspettata novità rispetto solo agli assetti consolidati del diritto del lavoro, ma anche agli attuali termini del dibattito sulla disciplina delle forme di lavoro atipico.

Lo schema di decreto introduce una serie di robuste barriere, in termini di definizione e di sanzioni, per impedire l'utilizzo improprio delle collaborazioni coordinate e continuative.

Infatti tra le finalità del lavoro a progetto troviamo:

- a. La riforma riporta le forme di collaborazione coordinate e continuative o al lavoro subordinato oppure al lavoro a progetto, intendendo evitare forme di lavoro subordinato mascherate da forme di collaborazione;
- b. Il lavoro a progetto costituisce una forma di lavoro autonomo, contribuendo a creare sia certezze per le imprese, sia maggiori tutele per i lavoratori.

Le innovazioni possono, quindi, essere riassunte nei 2 seguenti aspetti:

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa saranno ricondotti ad uno o più progetti specifici, o programmi del lavoro, o fasi di esso, individuati dal committente, ma gestiti in modo autonomo dal collaboratore in funzione del risultato, indipendentemente dal tempo utilizzato per l'esecuzione;

2. Il Governo intende applicare una aliquota contributiva più alta a questa tipologia contrattuale.

Viste le novità introdotte nella disciplina dei "collaboratori coordinati e continuativi" comunque, lo schema di decreto in esame non impone una drastica ridefinizione del regime.

Infatti, l'art. 86 (norme transitorie e finali) prevedono che i contratti stipulati prima dell'entrata in vigore del decreto e che non potranno essere ricondotti a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, comunque, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del decreto stesso. Vi è dunque tutto il tempo per realizzare – eventualmente anche attraverso il ricorso alle sedi di certificazione – una transizione delle attuali collaborazioni coordinate e continuative verso differenti schemi contrattuali, eventualmente anche attraverso il ricorso alla contrattazione collettiva che sarà, inevitabilmente chiamata a gestire le situazioni più complesse.

Un contributo alla graduale transizione verso il nuovo regime dovrebbe, peraltro, derivare dalla applicazione, preannunciata del Governo, di una aliquota contributiva più coerente.

Analogamente, anche le associazioni in partecipazione dovrebbero essere oggetto di una disciplina più puntuale, inclusa la loro assoggettabilità ad una contribuzione obbligatoria di pari aliquota.

#### Lavoro occasionale

Al fine di evitare fenomeni elusivi dalla normativa di tutela del lavoro

subordinato, lo schema di decreto procede alla definizione del concetto di lavoro occasionale intendendosi per tale, ai sensi di quanto stabilito dalla legge delega, ogni rapporto di lavoro di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente.

Accanto al vincolo temporale, il decreto stabilisce che non possano, in ogni caso, rientrare nel concetto di occasionalità, prestazioni svolte con un solo committente nel corso di un anno solare che diano luogo ad un compenso complessivo superiore a 5.000,00 euro.

#### Il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento (ex contratto di formazione e lavoro C.F.L.)

Anche la riforma dei contratti cosiddetti a contenuto formativo ha avuto un ampio spazio nel "decreto Biagi".

#### Apprendistato

Per l'istituto dell'apprendistato sono fissati criteri specifici per concretizzare il contenuto formativo del rapporto di lavoro. Infatti viene stabilita una strategia di formazione lungo tutto l'arco della vita lavorativa e la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo evitano che la flessibilità si traduca in precarietà ed emarginazione sociale.

L'apprendistato subisce, quindi, una diversificazione di connotati che si possono individuare nei seguenti tre punti:

1. Apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione: - Destinato ai giovani e agli adolescenti che

abbiano compiuto 15 anni.  
Durata non superiore a 3 anni.

2. Apprendistato professionalizzante: -  
Consente ai giovani dai 18 ai 29 anni di età, il conseguimento di qualificazioni anche attraverso percorsi di istruzione e formazione professionale – Durata da 2 a 6 anni.
3. Apprendistato per acquisizione del diploma: -  
Destinato ai giovani tra 18 e 29 anni. Finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario universitario o di alta formazione.

#### Contratto di inserimento (ex contratto di formazione e lavoro - C.F.L.)

Anche per gli ex C.F.L. viene stabilita una strategia di formazione lungo tutto l'arco della vita lavorativa e la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo evitano che la flessibilità si traduca in precarietà ed emarginazione sociale. Il Decreto stabilisce le caratteristiche del contratto di inserimento. Infatti, esso definisce, con il consenso del lavoratore, un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo e individua il tutor.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

La durata non è inferiore a 9 mesi e non superiore a 18.

In caso di gravi inadempienze della realizzazione del progetto individuale di inserimento, il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100%.

Rispetto ai C.F.L. c'è un ampliamento dei soggetti beneficiari.

#### Lavoro a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale rappresenta, certamente, una tipologia contrattuale che può assicurare "l'intensità occupazionale della crescita, in particolare attraverso un'organizzazione del lavoro più flessibile che risponda tanto agli auspici dei lavoratori, quanto alle esigenze della concorrenza".

Una prima serie di modifiche riguarda il profilo definitorio. Si tratta, peraltro, di correzioni puramente di ordine formalistico, volte per lo più ad adeguare i riferimenti normativi contenuti al mutato contesto legislativo. Nessun intervento correttivo è stato previsto in relazione ai contenuti formali e sostanziali del contratto. Resta, infatti, immutata la disciplina in base alla quale, il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta ai fini probatori e deve contenere puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Rilevanti modifiche concernono, invece, la disciplina del lavoro supplementare. Già con il DLgs n. 100/2001 si era provveduto ad abolire la originaria impossibilità per

la contrattazione a livello aziendale o territoriale di superiore il numero di ore stabilite dal CCNL.

Ora viene introdotto un ulteriore elemento di flessibilità, non occorrendo più un recepimento da parte dei CCNL, per stabilire il numero di ore supplementari effettuabili in ragione dell'anno e della singola giornata lavorativa. I CCNL potranno, quindi, fissare i tetti massimi di ricorso al lavoro supplementare in relazione ai periodi di riferimento che riterranno opportuni. In conformità con i criteri direttivi dalla legge delega, il decreto prevede la possibilità per il datore di lavoro di modificare il contenuto temporale della prestazione lavorativa non solo in ordine alla sua prestazione temporale nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno (clausole flessibili), ma anche in ordine alla sua estensione temporale (clausole elastiche). Viene così

stradicato un ingiustificato limite all'autonomia contrattuale. Tuttavia, a garanzia del lavoratore e in particolare per evitare il ricorso a contratti a tempo parziale con prestazioni di lavoro di durata brevissima, allargabili poi a piacimento, si attribuisce alla contrattazione collettiva il compito di stabilire le condizioni e le modalità di operatività delle clausole elastiche, nonché i limiti massimi di variabilità.

Importanti novità riguardano anche la regolamentazione del cosiddetto part-time trasformato. Viene stabilito che l'accordo scritto attestante il passaggio dal tempo pieno al tempo parziale sia convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Rispetto alla norma attualmente vigente, viene meno la soluzione alternativa consistente nell'assistenza sindacale nella fase di stipula dell'accordo modificativo.



**Confederazione Nazionale**  
*dell'Artigianato e della* **Piccola**  
**e Media Impresa**

**Associazione Provinciale di Terni**  
05100 Terni - Via Filippo Turati, 16  
Tel. (0744) 286795 - Fax (0744) 288355

## **FORMAZIONE CONTINUA**

Sin dal 1978 tutti i datori di lavoro hanno l'obbligo di versare (e stanno versando) all'INPS il contributo integrativo dello 0,30%.

A seguito di specifiche istanze delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, il legislatore ha dato la possibilità alle imprese di dirottare queste somme verso i Fondi paritetici interprofessionali, riconosciuti dal Ministro del Lavoro, con l'obiettivo di sostenere lo sviluppo della formazione continua dei lavoratori e, quindi, la competitività del sistema delle imprese.

Le Organizzazioni dell'artigianato e della piccola impresa hanno, unitariamente ed in accordo con le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (CGIL, CISL ed UIL), costituito il FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE (FART) che, attraverso apposite articolazioni regionali, garantirà l'impiego delle quote dirottate dai datori di lavoro attuando iniziative di formazione continua, dei lavoratori in forza, con piani formativi aziendali, territoriali, settoriali, con l'obiettivo di dare risposte concrete al miglioramento della competitività delle imprese ed alla necessità di formazione continua dei lavoratori dipendenti.

E' opportuno chiarire da subito che l'adesione al Fondo non comporta per le imprese alcun costo aggiuntivo e che lo stesso Fondo è alimentato esclusivamente dalle quote, già versate obbligatoriamente, che i datori di lavoro scelgono opportunamente di destinare ad esso anziché lasciarle nelle casse dell'INPS. Ogni datore di lavoro può aderire solamente ad un unico fondo; l'adesione può essere revocata in qualsiasi momento.

Quanto alla possibile scelta è utile sottolineare l'opportunità per le p.m.i. di aderire al Fondo Artigianato Formazione, soprattutto in quanto soggetto in grado di garantire una articolata conoscenza delle logistiche, delle dinamiche e delle aspettative della piccola Impresa. Per aderire i datori di lavoro dovranno indicare, in uno dei righi in bianco dei quadri "B - C" del modello DM 10/2, relativo al mese di giugno 2003 da inviare entro il 16/07/2003, la dicitura "adesione fondo" ed il codice "FART"; nell'apposita casella dovrà, inoltre, essere indicato il numero dei dipendenti in forza soggetti all'obbligo contributivo, escludendo dal computo gli apprendisti.

## **E.B.R.A.U. – FONDO SOSTEGNO AL REDDITO ANNO 2003 – SCADENZA 20 luglio 2003**

Come è noto il 20 luglio di ogni anno scade il termine per il versamento del contributo al F.S.R. (Fondo Sostegno al Reddito) gestito dall'E.B.R.A.U.

Tale Fondo ha il compito di salvaguardare la professionalità delle imprese e dei loro dipendenti, incentivare l'occupazione, favorire l'innovazione tecnologica e gli interventi rivolti all'ambiente e alla sicurezza.

Sostenere i lavoratori con indennità,

in caso di sospensione mobilità o riduzione dell'orario di lavoro. Intervenire con sovvenzioni in caso di calamità naturali.

Per le modalità, gli importi del versamento e le possibilità di intervento dell'E.B.R.A.U., si rimanda alla lettura del notiziario inviato dallo stesso ente o alla richiesta di informazioni dirette alla Sig.ra Cinzia Mancinelli, presso la nostra sede di Terni – Via F. Turati, 16.

## **SEMPLIFICAZIONE DI ALCUNI ADEMPIMENTI TRIBUTARI**

Sulla G.U. n. 128 del 5.6.2003 è stato pubblicato il D.P.R. 16.4.2003, n. 126, che contiene il regolamento per la razionalizzazione e semplificazione di alcuni adempimenti tributari relativamente alle imposte sui redditi, all'Iva, alle scritture contabili e alla trasmissione telematica.

Illustriamo, di seguito le principali novità contenute nel decreto:

- Passaggio dalla contabilità semplificata alla contabilità ordinaria. In tale ipotesi le attività e le passività esistenti a inizio periodo d'imposta, sono valutate in base ai criteri previsti dal D.P.R. 689/74 e riportate, alternativamente, sul libro degli inventari o su apposito prospetto che va redatto entro il termine di presentazione della dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta precedente. Viene così abrogato l'art. 10, c.5 D.L. n. 69/89.
- Termine di presentazione delle istanze di rimborso e di compensazione del credito Iva. Viene modificato l'art. 8 c.3 D.P.R. 542/99 unificatori all'ultimo giorno del mese successivo al trimestre di riferimento il termine di presentazione delle istanze di rimborso e di compensazione del credito Iva.
- Versamenti Iva minimi. Dall'1.1.2003 l'Iva a debito o a credito risultante dalla dichiarazione annuale non è, rispettivamente, dovuta o rimborsabile se d'importo pari o inferiore a € 10,33.
- Trasmissione telematica dei dati relativi a forniture di documenti fiscali. Viene modificato l'art. 3, e 1 D.P.R. 404/2001 disponendo che le tipografie autorizzate alla stampa è i soggetti autorizzati alla vendita di documenti fiscali, devono trasmettere telematicamente, entro il mese di febbraio di ogni anno, all'Agenzia delle Entrate i dati relativi alle forniture effettuate nell'anno solare precedente nei confronti dei rivenditori e dei soggetti utilizzatori.
- Mod. 770 semplificato. Dal 1.1.2003, il Modello 770 semplificato va trasmesso in via telematica dai sostituti d'imposta all'Agenzia delle Entrate entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello di erogazione di retribuzione, compensi e provvigioni.
- Certificazione Unica (C.U.D.). I sostituti di imposta sono tenuti a consegnare ai soggetti sostituiti (dipendenti, pensionati, co.co.co., professionisti, lavoratori occasionali, ecc), la Certificazione Unica (C.U.D.) entro il 15 marzo dell'anno successivo a quello in cui le somme e i valori sono stati corrisposti.

## **CONDONI: PROROGA FINO AL 16 OTTOBRE 2003**

Con Decreto Legge approvato dal Consiglio dei Ministri dal 19 giugno 2003, sono stati riaperti i termini per i condoni.

Quattro mesi in più, fino al 16 ottobre per chi vuole mettersi in regola con il Fisco.

L'unica sanatoria che resta fuori dalla proroga (per il momento) è il concordato, il cui termine di pagamento è scaduto il 20 giugno 2003.

Ai contribuenti che entro il 16 giugno dovevano presentare la dichiarazione telematica per i versamenti effettuati al 16 maggio, è stata, poi, concessa una riapertura fino al 30 giugno 2003.

Altra proroga fino al 30 settembre 2003, riguarda "lo scudo fiscale": la regolarizzazione o il rimpatrio di fondi depositati all'estero, saranno possibili fino al 30 settembre con una aliquota del 2,5%.