

# INFORMA IMPRESA

DIRETTORE RESPONSABILE GIULIO CESARE PROIETTI  
SUPPLEMENTO A TERNI UMBRIA – Anno VI - N° 1/2002  
Sped. A P 45% - Legge 662/96 – Art. 2 – C. 20B – Fil. TR – Reg. Trib. PG n° 6/97  
Terni Ottobre 2002

## RAPPORTI DI LAVORO



Proseguiamo nella trattazione degli incentivi a disposizione del datore di lavoro per l'inserimento di lavoratori nelle proprie aziende.

Con questa agenzia di informazione abbiamo voluto approfondire le modalità, le caratteristiche, i vincoli gli obblighi e le agevolazioni a cui si va incontro stipulando i contratti di Formazione e Lavoro.

\*\*\*\*\*

### IN QUESTO NUMERO:

- \* **INAIL** – Rateazione premio – scadenza del 16 novembre 2002.
- \* **Sanatoria immigrati** - Proroga
- \* **Contratti di Formazione e Lavoro**  
- Insero da staccare -



**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

## **INAIL – Autoliquidazione – Pagamenti rateali.**

Scadenza del 16 novembre 2002

A partire dall'autoliquidazione 1999 – 2000 il datore di lavoro può usufruire della rateazione in quattro rate, oltre che per la rata di premio anticipato, anche per il pagamento della regolazione.

L'INAIL ha comunicato che anche quest'anno il datore di lavoro deve barrare il campo previsto dal modulo per la dichiarazione delle retribuzioni. La prima rata doveva essere versata entro il 18 febbraio 2002. Per il calcolo degli interessi da sommare agli importi delle singole rate che scadono il 16 maggio, agosto e novembre 2002, coloro che usufruiscono dell'agevolazione dovranno applicare il tasso del 4,33% anziché del 4,31%.

Per determinare gli interessi di rateazione, il premio deve essere calcolato al netto di :  
addizionale dell'1% ex Annil; contributi associativi; eventuali importi a credito relativi agli anni precedenti. L'importo così ottenuto (capitale), diviso per quattro, dovrà essere moltiplicato per i seguenti coefficienti: seconda rata – scadenza 16/05/2002 : 0,010273151; terza rata – scadenza 16/08/2002: 0,021136712; quarta rata – scadenza 16/11/2002: 0,032294521.

## **SANATORIA IMMIGRATI**

Il termine per la sanatoria dei lavoratori extracomunitari delle imprese conquista la proroga all'11 novembre 2002 con la convenzione in Legge del D.L. 195/2002 del 09/09/2002.

In questa maniera i datori di lavoro potranno presentare agli uffici postali la dichiarazione di emersione fino all'11 novembre 2002 con il pagamento del contributo forfettario complessivo di 800,00 Euro ( 700,00 Euro da destinare all'INPS e 100,00 Euro per spese postali) per ogni lavoratore emerso.

I datori che forniranno l'alloggio al dipendente regolarizzato potranno rivalersi sullo stesso dipendente decurtando la retribuzione mensile di un terzo.

La stessa disposizione varrà anche per la regolarizzazione di colf e badanti.

Inoltre, il datore dovrà garantire anche le spese di rimpatrio del dipendente solo in caso di rimpatrio forzoso del lavoratore.

Chi occuperà, una volta scaduto il termine dell'11 novembre, lavoratori extracomunitari irregolari, incorrerà in sanzioni più severe: per il lavoratore ci sarà l'avvio delle procedure di rimpatrio, mentre per i datori di lavoro scatterà una denuncia penale con multa di 5000,00 Euro e il rischio dell'arresto che va da 3 mesi a 1 anno.

# **CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO**

L'art.3 della Legge n.863 del 19 dicembre 1984, ha istituito e regolamentato il rapporto di lavoro chiamato "**Contratto di formazione e lavoro**", detto anche **CFL**. Con successive disposizioni legislative (L.291/88, 407/90, 169/91, 451/94, 196/97) sono state dettate le norme attuative e/o modificative del suddetto rapporto di lavoro.

Il CFL è caratterizzato dal conseguimento da parte del lavoratore di una **formazione professionale**, oltre alla normale retribuzione, attraverso il lavoro. La Commissione dell'U.E., con decisione dell'11 maggio 1999, si è espressa in merito alle agevolazioni contributive previste dalla normativa italiana per interventi a favore dell'occupazione, individuando i criteri che le rendono compatibili con la normativa Europea.

Tali criteri subordinano, in sintesi, la legittimità degli aiuti concessi in misura superiore al 25% al verificarsi, in capo al lavoratore assunto con CFL, delle seguenti condizioni:

**ETA'**: le assunzioni devono riguardare giovani che

- a) non hanno compiuto 25 anni (24 anni e 364 giorni);
- b) se laureati, non hanno compiuto 30 anni (29 anni e 364 giorni);
- c) sono disoccupati di lunga durata (almeno un anno);
- d) non hanno compiuto 32 anni (a prescindere dal titolo di studio) nel caso in cui la successiva trasformazione a tempo indeterminato del contratto, realizzi un incremento netto di occupazione.

Con particolare riguardo a quest'ultima tipologia, il beneficio contributivo in misura piena è subordinato al verificarsi della seguente duplice condizione:

- 1) trasformazione a tempo pieno ed indeterminato del CFL originariamente stipulato;
- 2) realizzazione, a seguito dell'avvenuta trasformazione del CFL, di un incremento netto di occupazione.

## **DATORI DI LAVORO INTERESSATI**

Sono interessati i seguenti datori di lavoro:

- le imprese private (anche artigiane) e relativi consorzi;
- i datori di lavoro iscritti ad albi professionali quando il progetto di formazione venga predisposto dagli ordini o collegi professionali;
- le associazioni professionali, le fondazioni, gli enti pubblici di ricerca, gli enti pubblici economici.

## **AUTORIZZAZIONE AD INSTAURARE CFL**

La domanda di autorizzazione alla stipula del contratto, deve essere presentata alla COMMISSIONE PROVINCIALE TRIPARTITA c/o PROVINCIA DI TERNI - Servizio Politiche Formative e del lavoro - Via Plinio Il Giovane, 21 - 05100 Terni. Il Presidente della Commissione provvede direttamente ad autorizzare i progetti di formazione nei casi in cui la Commissione stessa non emetta la propria delibera entro 30 giorni.

## **CONDIZIONI E LIMITI ALLA STIPULAZIONE DI CFL**

- a) La facoltà di assunzione mediante i contratti di formazione e lavoro non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tale limitazione non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di formazione e lavoro.
- b) Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazioni diretta ed indiretta di cui alla legge 125/1991 (parità uomo- donna sul lavoro).

## **REQUISITI DI ETA' DEI GIOVANI DA ASSUMERE**

I contratti in trattazione riguardano i soggetti di età compresi tra i sedici e i trentadue anni, salve le limitazioni disposte dall'Unione Europea come sopra indicato.

## **TIPOLOGIA DEI CFL**

A): CFL mirato alla acquisizione di professionalità intermedie o elevate;

B): CFL mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante esperienza lavorativa che adegui le capacità professionali al contesto produttivo e organizzativo aziendale.

## **DURATA DEI CFL E ORE DI FORMAZIONE**

L'assunzione è a tempo determinato per una durata massima di:

- Contratti di tipo A), 24 mesi per quelli mirati all'acquisizione di professionalità intermedie (con 80 ore di formazione teorica) e elevate (con 130 ore di formazione teorica);
- Contratti di tipo B), 12 mesi (con formazione minima di base non inferiore a 20 ore, riferite al rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica).

–

## **PROROGHE**

Il contratto di formazione e lavoro non è rinnovabile; è tuttavia possibile un differimento del termine in tutti i casi in cui si verificano fatti oggettivamente impeditivi della formazione professionale che, mentre non producono un automatico effetto estensivo del rapporto, ne devono consentire la proroga, per un periodo pari a quello della sospensione, ai fini del completamento della formazione. Rientrano nei fatti impeditivi le assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e servizio militare.

## **FORMA DEL CFL**

Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta. In mancanza il lavoratore si intende assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Copia del contratto e del relativo progetto vengono consegnate al lavoratore all'atto di assunzione.

## **INQUADRAMENTO CONTRATTUALE**

Ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro, si applica il CCNL del settore di appartenenza del datore di lavoro. I lavoratori con CFL possono essere assunti ad un livello inferiore a quello di destinazione.

## **ATTESTATO DEL DATORE DI LAVORO**

Alla scadenza del contratto, il datore di lavoro, per i contratti di tipologia A), deve trasmettere al Centro per l'Impiego idonea certificazione attestante i risultati formativi conseguiti, mentre, per i contratti di tipologia B), deve rilasciare al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta.

## COMPUTO DEI CFL

I giovani assunti con contratto di formazione e lavoro sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi, per l'applicazione di particolari normative e istituti.

## QUADRO RIASSUNTIVO DELLE AGEVOLAZIONI

Per una veloce quanto pratica sintesi delle agevolazioni contributive (INPS e INAIL) spettanti alle imprese nella assunzione di giovani con CFL, riportiamo un prospetto riassuntivo.

	<u>DATORE</u>	<u>DURATA</u>	<u>AGEVOLAZIONI</u>
<b>Contratti di tipo A</b> [diretti all'acquisizione di professionalità intermedie o elevate. Nel primo caso (intermedie) sono necessarie almeno 80 ore di formazione, nel secondo caso (elevate) sono necessarie invece 130 ore di formazione. Il contratto comunque non può essere di durata superiore ai 24 mesi]	Imprese del Mezzogiorno (3), artigiane nell'intero territorio nazionale, site nei territori ad alta disoccupazione (4), datori che assumono profughi.	24 mesi (art.3, D.L.n.62/1993 e segg. conv. con legge n.451/1994). Per i profughi fino a 36 mesi.	Contributi a carico del datore di lavoro pari a quelli dovuti per gli apprendisti (2).
	Datori di lavoro non imprenditori (Enti pubblici, consorzi, associazioni professionali sportive, ecc., ammessi con D.L. n. 462/1993) del Mezzogiorno		Riduzione dei contributi a carico del datore di lavoro del 50% (2)
	Imprese che svolgono attività commerciale all'ingrosso ed al dettaglio ed imprese turistiche che, con meno di 15 dipendenti e site nel Centro - nord		Riduzione dei contributi a carico del datore di lavoro del 40% (2)
	Tutti i datori del Centro-nord esclusi quelli ai punti precedenti		Riduzione dei contributi a carico del datore di lavoro del 25% (1)

	<u>DATORE</u>	<u>DURATA</u>	<u>AGEVOLAZIONI</u>
<b>Contratti di tipo B</b> (I contratti di tipo B sono quelli mirati ad agevolare l'inserimento professionale dei giovani. Sono necessarie almeno 20 ore di formazione ed il contratto non può essere superiore ai 12 mesi)	Come contratti di tipo A	Non superiore ai 12 mesi	Agevolazioni come per il tipo A ma soltanto se alla conclusione del rapporto il datore lo trasforma in contratto tempo indeterminato

- (1) Lo sgravio contributivo previsto per i soggetti operanti nei territori e nei settori per i quali è stabilita la riduzione del 25% è sempre legittimo ( a prescindere, dunque, dalla ricorrenza di condizioni <<oggettive>>, vale a dire età o titolo di studio, o <<oggettive>>, vale a dire lo stato di disoccupazione) e, conseguentemente, tutte le imprese alle quali si applica unicamente tale riduzione minima possono continuare a beneficiare legittimamente degli sgravi e, ad esse, continuerà ad applicarsi la vigente normativa nazionale in materia.

**NOTA**

Anche per i datori di lavoro ai quali la legge nazionale riconosce uno sgravio contributivo superiore alla misura del 25%, lo sgravio contributivo limitato a tale ultima misura percentuale sarà comunque sempre riconosciuto, indipendentemente dalla ricorrenza delle predette condizioni.

- (2) Qualora nella stipulazione del contratto in parola risultino perfettamente assolte le condizioni stabilite dalla decisione della U.E. (età - stato di disoccupazione - incremento occupazionale), è legittimo l'utilizzo degli aiuti disposti dalla disciplina nazionale, ancorché superiori alla misura generalizzata del 25%
- (3) Le aziende che non hanno la propria sede legale nel Mezzogiorno, beneficiano comunque delle riduzioni contributive per i dipendenti che svolgono la propria attività nelle sedi collocate in tali territori (Circ. INPS n. 193/1988).
- (4) Con D.M. del 22 dicembre 2000 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (pubblicato su G.U. serie generale n. 20 del 25 gennaio 2001) sono state individuate le aree svantaggiate del centro nord che presentano, per il 2000, un rapporto, tra gli iscritti alla prima classe della lista di collocamento e la popolazione residente in età da lavoro, superiore al corrispondente rapporto risultante dalla media nazionale, indicato per l'anno 2000 nel 17,9%. Si indicano di seguito gli ambiti circoscrizionali che presentano per il 2000 un rapporto, tra gli iscritti alla prima classe della lista di collocamento e la popolazione residente in età da lavoro, superiore al corrispondente rapporto risultante dalla media nazionale, pari, nel 2000, al 17,9%. Sono: **LIGURIA** La Spezia; **EMILIA ROMAGNA** Codigoro, Riccione; **UMBRIA** Città di Castello, Foligno, Terni, Orvieto; **MARCHE** Fano; **LAZIO** Roma, Civitavecchia, Colferro, Frascati, Monterotondo, Pomezia, Tivoli, Rieti, Poggio Mirteto, Viterbo, Civita Castellana, Tarquinia.