

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.



Buon natale
e
Felice Anno
2003



IN QUESTO NUMERO

Incentivi alle imprese:

- ★ Legge 488/92 per le imprese artigiane.
- ★ Legge 215/92 firmato il decreto di apertura del V° BANDO per il finanziamento. IMPRENDITORIALITA' FEMMINILE
- ★ Legge 341/95 BANDO 2002 apertura delle agevolazioni automatiche per le imprese umbre.
- ★ Patto V.A.T.O. II° BANDO per l'adesione di iniziative imprenditoriali.

RAPPORTI DI LAVORO

- ★ Sgravio contributivo in favore di aziende che assumono lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione dal lavoro – *inserto da conservare* - .
- ★ Contratti di lavoro a tempo determinato - *inserto da conservare* - .
- ★ Autorizzazione allo scarico delle acque.

FLASH NEWS

- ★ Società e Camera di Commercio rapporti telematici obbligatori prorogati.
- ★ Scadenziario



**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

SGRAVIO CONTRIBUTIVO IN FAVORE DI AZIENDE CHE ASSUMONO LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO IN SOSTITUZIONE DI LAVORATORI IN ASTENSIONE DAL LAVORO (d.Lgs. 26 Marzo 2001, n. 151)

Il D.Lgs 26/03/2001, n.151 “T.U delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità” è stato emanato in base alla previsione contenuta nell’art.15 della L.8/03/2000, n.53.

Il provvedimento delegato ha apportato, tra l’altro, rilevanti integrazioni alla disciplina delle assunzioni in sostituzione ed allo sgravio contributivo già contenuto nell’art.10 della citata legge n.53/2000, in favore di aziende che assumono lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo (maternità obbligatoria, congedi parentali, congedi per malattia del bambino).

In particolare l’art.4 del D.Lgs. n.151/2001 prevede che in sostituzione dei lavoratori in congedo, il datore di lavoro può nel rispetto delle relative disposizioni di legge, assumere personale sia con contratto a tempo determinato, sia con contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA

Alle aziende, per i contributi a carico del datore di lavoro è concesso uno sgravio contributivo del 50% fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall’accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Nel caso in cui l’assunzione in sostituzione avvenga con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, la disposizione contiene una specifica previsione, in forza della quale l’impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti dello sgravio da questa ottenuto.

SGRAVIO CONTRIBUTIVO IN FAVORE DI AZIENDE CHE ASSUMONO LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO IN SOSTITUZIONE DI LAVORATORI IN ASTENSIONE DAL LAVORO (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151)

Il D.Lgs. 26/03/2001, n.151 "T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" è stato emanato in base alla previsione contenuta nell'art.15 della L.8/03/2000, n.53.

Il provvedimento delegato ha apportato, tra l'altro, rilevanti integrazioni alla disciplina delle assunzioni in sostituzione ed allo sgravio contributivo, già contenuto nell'art. 10 della citata legge n.53/2000, in favore di aziende che assumono

lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo (maternità obbligatoria, congedi parentali, congedi per malattia del bambino).

In particolare l'art.4 del D.Lgs. n. 151/2001 prevede che in sostituzione dei lavoratori in congedo, il datore di lavoro può nel rispetto delle relative disposizioni di legge, assumere personale sia con contratto a tempo determinato, sia con contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Il beneficio relativo allo sgravio contributivo, ha il seguente campo di applicazione:

- a) nelle aziende con meno di venti dipendenti
- b) nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla L.29/12/87, n.546 (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali).

Sono interessati tutti i datori di lavoro, aventi o meno la qualifica di imprenditori.

Nelle ipotesi di ricorso a prestatori di lavoro temporaneo ai fini della determinazione del requisito occupazionale utile per l'accesso al beneficio, occorrerà fare riferimento al numero dei dipendenti che costituiscono la base occupazionale dell'azienda "utilizzatrice" e non quello della azienda "fornitrice" di mano d'opera.

Lo sgravio contributivo si applica anche nei casi di assunzione di lavoratori, con contratto a tempo



determinato o con contratto di lavoro temporaneo, in caso di maternità di

lavoratrici autonome di cui alla L.29/12/87,n.546.

LAVORATORI INTERESSATI

Nella determinazione del numero dei dipendenti vanno ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc). Il lavoratore assente ancorché non retribuito (es. per servizio militare, gravidanza e puerperio) è escluso dal computo dei dipendenti solo nel caso in cui in sua sostituzione sia stato assunto altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà

computato il sostituto.

Restano, invece, esclusi dal computo numerico dei dipendenti occupati i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, gli apprendisti, i lavoratori assunti con contratto di reinserimento, i prestatori di lavoro temporaneo con riguardo all'impresa utilizzatrice.

AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA

Alle aziende, per i contributi a carico del datore di lavoro è concesso uno sgravio contributivo del 50% fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Nel caso in cui l'assunzione in

sostituzione avvenga con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, la disposizione contiene una specifica previsione, in forza della quale l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

MODALITA' OPERATIVE PER L'ESPOSIZIONE SUL MOD.DM 10/2 DELL'INPS

I datori di lavoro che hanno assunto alle proprie dipendenze lavoratori in sostituzione di lavoratrici o lavoratori assenti per astensione per maternità obbligatoria e per congedi parentali, devono esporre sul Mod. DM 10/2 i

dati relativi a detti dipendenti nel seguente modo:

- nel quadro "B-C" il codice tipo contribuzione "82";
- indicare nel quadro "D" l'importo della riduzione contributiva, pari al 50% delle somme a carico del datore di

II



**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

lavoro, con il cod."L122" preceduto dalla dicitura "Rid.ex.L.53/2000".

N.B.

La dicitura relativa al codice tipo contribuzione da indicare nel quadro "B" del DM 10/2 in tutti i casi dovrà essere preceduto dal codice categoria dei lavoratori: 1=Operaio; 2=Impiegato; O=Operaio a tempo parziale; Y=Impiegato a tempo parziale. La dicitura che precede il

codice tipo contribuzione, in tutti i casi, dovrà essere integrato della categoria dei lavoratori a cui si riferisce: OP=Operai; IMP= Impiegati; OP.P.T=Operai assunti a tempo parziale; IMP.P.T.=Impiegati assunti a tempo parziale.



**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

CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto di lavoro a tempo determinato, anche alla luce delle novità inserite nella riforma del mercato del lavoro, resta uno degli strumenti contrattuali più flessibili e più rispondenti a particolari necessità. L'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro subordinato è consentito per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, così come disposto dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n.368.

Il contratto a tempo determinato è considerato lecito in tutte le circostanze individuate dal datore di lavoro sulla base di criteri di normalità tecnico organizzativa, ovvero per ipotesi sostitutive, nelle quali non si può esigere una assunzione a tempo

indeterminato e sempre che l'assunzione a termine non abbia una finalità chiaramente contro gli interessi del lavoratore e verso gli obblighi contributivi.

Alla scadenza del termine prefissato, la legge consente di recedere dal rapporto di lavoro senza alcun obbligo di motivazione, senza necessità di preavviso, senza una formale comunicazione e senza che vi sia una ragione che giustifichi tale recesso.

Possono essere stipulati contratti a tempo determinato per tutti i tipi di rapporti di lavoro tranne che per l'apprendistato, i contratti di formazione e lavoro, i tirocini e stages formativi, il lavoro temporaneo, ecc.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON CONTRATTO A TERMINE

Per costituire legittimamente un contratto a tempo determinato devono verificarsi le ipotesi previste dalla legge (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo) e deve essere stipulato per iscritto, firmato dal datore di lavoro e sottoscritto dal lavoratore per accettazione. Copia del contratto deve essere consegnato al dipendente entro 5 giorni dall'inizio del lavoro.

La mancanza di una delle due condizioni sopra descritte causa la nullità del contratto a termine e il rapporto si considera a tempo indeterminato fin dall'inizio.

L'obbligo della forma scritta non sussiste quando il rapporto di lavoro, puramente occasionale, ha durata non superiore a dodici giorni lavorativi e per i dipendenti di categoria dirigenziale.



Quanto alla forma del contratto di proroga, la legge non prevede

esplicitamente né l'atto scritto, né la specificazione delle ragioni obiettive.

ESCLUSIONI SPECIFICHE

Non sono soggetti all'applicazione del D.Lgs. che regola il lavoro a tempo determinato, in quanto hanno già una disciplina specifica:

- I contratti di lavoro temporaneo;
- I contratti di formazione e lavoro;
- I rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a

progetti di formazione attraverso il lavoro (es.tirocini, stage, ecc.) che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro subordinato.

Non è ammessa la stipula del contratto a termine per le assunzioni effettuate per sostituire lavoratori in sciopero

DURATA DEL CONTRATTO A TERMINE E PROROGA

La legge non prevede limiti di tempo massimi alla durata del contratto, salvo nel caso di proroga e di contratto di dirigenti.

In base all'art.4 del D.Lgs. n. 368/2001 il termine del contratto di lavoro può essere prorogato solo per i contratti a tempo determinato che hanno una durata iniziale inferiore a tre anni. La proroga, comunque, è consentita per una sola volta e alle seguenti condizioni:

- consenso del lavoratore;

- esistenza di ragioni oggettive;
- la proroga deve essere riferita alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a tempo determinato originario;
- la durata complessiva del rapporto a termine (contratto iniziale più proroga) non deve superare i tre anni.

L'onere della prova, relativa all'esistenza dei motivi che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si estingue con lo scadere del termine prefissato, senza che sia

necessaria alcuna particolare manifestazione di volontà delle parti.

Lo scadere del termine, quindi, è causa



di scioglimento del rapporto anche se intervenga nel periodo di conservazione del posto per gravidanza, puerperio, per malattia, infortunio e servizio di leva, salva l'ipotesi di richiamo alle armi per la quale la norma vigente stabilisce espressamente la sospensione della decorrenza del termine.

Il rapporto di lavoro può essere concluso prima della scadenza del termine per comune volontà delle parti oppure per recesso per giusta causa.

In caso di licenziamento non per giusta causa, il datore di lavoro è tenuto al risarcimento del danno che è pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe avuto diritto di percepire fino alla scadenza del termine prefissato.

Il datore di lavoro può limitare l'ammontare del suo obbligo

risarcitorio provando l'esistenza di eventuali compensi percepiti dal lavoratore da una nuova attività lavorativa prestata dopo la risoluzione anticipata del rapporto e fino alla scadenza originaria apposta sul contratto di assunzione, dimostrando che il lavoratore stesso avrebbe trovato una nuova occupazione.

In caso di dimissioni del lavoratore nel corso del contratto a termine, si può ritenere che questi possa:

- essere chiamato al risarcimento dei danni subiti dal datore di lavoro, quando le dimissioni non siano supportate da giusta causa;
- pretendere il risarcimento dei danni da parte del datore di lavoro laddove siano state determinate da giusta causa.

PROSECUZIONE DEL RAPPORTO DOPO LA SCADENZA

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine fissato all'inizio o dopo la fine del termine prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione, per ogni giorno di continuazione del rapporto, pari al 20% fino al decimo giorno successivo ed al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a mesi sei, oppure oltre il trentesimo giorno negli altri casi (durata del contratto superiore a sei mesi), il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.



TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Le disposizioni legislative equiparano completamente il lavoratore assunto a termine con il lavoratore assunto a tempo indeterminato sotto il profilo economico e normativo.

Il lavoratore a tempo determinato ha diritto alle ferie, alla tredicesima mensilità e ad ogni altro trattamento in atto nell'impresa per gli altri lavoratori proporzionalmente al servizio prestato (sempre che non sia incompatibile con la natura del contratto a termine e sempre che il CCNL lo preveda).

Il personale assunto a termine, ha diritto alla maturazione e liquidazione del trattamento di fine rapporto

calcolato con gli stessi criteri previsti per i lavoratori a tempo indeterminato della stessa categoria.

In caso di malattia i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato possono beneficiare delle indennità a carico degli istituti di previdenza e dei trattamenti integrativi a carico dei datori di lavoro per un periodo non superiore a quello dell'attività lavorativa svolta nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso. L'integrazione a carico del datore di lavoro spetta al massimo fino alla scadenza del termine del contratto.



**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

AUTORIZZAZIONE ALLO SCARICO DELLE ACQUE **D.LGS 152/99**

Il D.Lgs. 152/99 obbliga le aziende a richiedere l'autorizzazione allo scarico delle acque in pubblica fognatura compreso quelle individuate come domestiche (servizi igienici, mense, acque di dilavamento piazzale, ecc...).

In caso di controlli l'assenza di autorizzazione comporterebbe sanzioni amministrative pari ad un minimo di

Euro 1.032 ad un massimo di Euro 7.746 e talvolta anche penali.

Per ulteriori informazioni si consiglia di contattare gli uffici ambiente C.N.A. di Orvieto o Terni.

❖ CNA ORVIETO Tel.: 0763-305862

❖ CNA TERNI Tel.: 0744-286795



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

SOCIETA' E CAMERA DI COMMERCIO RAPPORTI TELEMATICI OBBLIGATORI PROROGATI

Con Circolare n. 3553/C del 29 novembre 2002, il ministero delle attività produttive, detta le regole per il decollo del “nuovo” Registro, dopo la proroga di un anno disposta dalla Finanziaria 2002.

Infatti, la Legge 340/2000 imponeva che dal 9 dicembre 2002 le società dovevano presentare alla Camera di Commercio con il sistema telematico tutti gli atti, domande e bilanci.

Con la circolare sopra citata viene disposta una gradualità di applicazione del “tutto telematico” di 7 mesi a partire dal 9/12/2002 e, fino al 30 giugno 2003 si potrà scegliere tra tre diversi modi di presentazione.

Le società, quindi, possono:

- 1) inviare le domande e gli atti on-line con il dispositivo di firma digitale (nuova modalità);
- 2) inviare le domande e gli atti on-line, senza firma digitale, allegando i documenti in originale o copia conforme;
- 3) presentare le domande e gli atti su floppy disk senza firma digitale. Le società possono, quindi, continuare (fino al 30/06/2003) ad applicare le attuali procedure del sistema FEDRA, che impongono di allegare al floppy una distinta di presentazione con le firme richieste in originale e gli atti su carta. Con ulteriori agenzie Vi informeremo sugli sviluppi della operatività.

SCADENZIARIO

13^a mensilità:

In occasione delle feste natalizie viene corrisposta ai dipendenti la tredicesima mensilità o gratifica natalizia, se prevista o secondo quanto stabilito dai CCNL o, se più favorevole, dagli usi esistenti nelle singole aziende.

16 dicembre :

❖ Versamento contributi INPS e ritenute IRPEF su stipendi di novembre 2002.

❖ Versamento imposta sostitutiva su rivalutazione T.F.R – acconto-

❖ Versamento contributi INPS e ritenute IRPEF per i stipendi erogati ai lavoratori dipendenti extracomunitari legalizzati, relativamente al mese di

novembre 2002 (Per la regolarizzazione riferita al periodo dal 10/09/2002 al 31/10/2002, la scadenza è fissata per il 16/01/2003 senza aggravio di interessi.

20 dicembre:

❖ Versamento 2° rata (saldo) I.C.I per l'anno 2002;

27 dicembre:

❖ Versamento acconto I.V.A relativa al mese di dicembre 2002 per i mensili o al 4° trimestre 2002 per i trimestrali.



**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