



STUDIO PERUZZI

Via Arnolfo Di Cambio, 67 - 50053 Empoli (Fi)

Tel. 0571.77201 - 0571.78472 - Fax 0571.77206

Rag. Franco Peruzzi

Consulente del Lavoro

Dott. Franca Peruzzi

Consulente del Lavoro

Rag. Giovanni Peruzzi

Consulente del Lavoro

Rag. Raffaele Triggiani

Commercialista-Revisore Contabile

Rag. Stefano Dani

Commercialista-Revisore Contabile

<p>CIRCOLARE BIMESTRALE nr. 03/2004 del 15.05.2004</p>
--

SOMMARIO

[L'ADESIONE AI FONDI DI FORMAZIONE CONTINUA](#)

[CHECK UP MEDICO AI DIPENDENTI – LA DISCIPLINA FISCALE](#)

[PART TIME – CHIARIMENTI MINISTERIALI](#)

[LE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER I CONTRATTI DI INSERIMENTO](#)

[TERMINI PER L'ASSISTENZA FISCALE](#)

[CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE E INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ](#)

[LO SCONTO CONTRIBUTIVO ALLE IMPRESE EDILI](#)

[ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE E OBBLIGAZIONE CONTRIBUTIVA](#)

[LA CONTRIBUTIONE PER I COLLABORATORI A PROGETTO](#)

[ARTIGIANI E COMMERCianti – CONTRIBUTIONE 2004](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [MAGGIO 2004](#), [GIUGNO 2004](#), PRIMI GIORNI DI [LUGLIO 2004](#)

L'ADESIONE AI FONDI DI FORMAZIONE CONTINUA

I fondi paritetici interprofessionali sono stati istituiti dalla l. n. 388/2000 e dalla l. n. 289/2002 al fine di finanziare la formazione continua mediante lo storno, ai fondi stessi, di parte della contribuzione versata dai datori di lavoro al fondo per la disoccupazione presso l'INPS.

Il meccanismo di storno si attiva mediante indicazione, apposta dai datori di lavoro nella denuncia mensile mod. DM10, di un apposito codice che identifica il fondo al quale si intende aderire.

Tale scelta, **che non è assolutamente obbligatoria**, dispiega i suoi effetti finanziari dal primo gennaio dell'anno successivo a quello nel quale è stata operata, qualora sia stata fatta entro il 31 luglio (con il modello DM10 relativo a giugno) e non comporta costi aggiuntivi a carico dei datori di lavoro.

Si ritiene utile elencare i fondi a tutt'oggi istituiti con la precisazione che l'adesione è possibile anche nei confronti di fondi diversi dal settore di appartenenza.

FONDI	SETTORI INTERESSATI
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	Fondo per i lavoratori delle imprese artigiane.
FONCOOP	Fondo per i lavoratori delle imprese cooperative
FOR. TE	Fondo per i lavoratori del commercio, del turismo, dei servizi, del credito, delle assicurazioni e dei trasporti.
FONDIMPRESA	Fondo per i lavoratori delle imprese industriali.
FONDO PMI CONFAPI	Fondo per i lavoratori delle piccole e medie imprese industriali.
FON.TER	Fondo per i lavoratori delle imprese del settore terziario: comparti turismo e distribuzione-servizi.
FONDIRIGENTI	Fondo per i dirigenti industriali.
FON.DIR	Fondo per i dirigenti del terziario.
FONDO DIRIGENTI PMI	Fondo per i dirigenti delle piccole e medie imprese
FONDOPROFESSIONI	Fondo per gli studi professionali ed aziende ad essi collegate

Si ricorda infine che la scelta è revocabile, sempre mediante indicazione nel modello DM10, e produce i suoi effetti dal primo gennaio dell'anno successivo qualora venga effettuata entro la data di presentazione della denuncia relativa a giugno. Pertanto chi non avesse aderito ed è intenzionato a farlo dovrà comunicarlo allo studio entro il 30/06/2004 (ricordiamo ancora che questa è una facoltà e non un obbligo).

CHECK UP MEDICO AI DIPENDENTI – LA DISCIPLINA FISCALE

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione del 10 marzo 2004, ha risposto ad un quesito posto da una ditta circa la rilevanza, ai fini della determinazione del reddito da lavoro

dipendente, del corrispettivo delle spese mediche sostenute dal datore di lavoro, per check up medici di cui la generalità dei lavoratori dipendenti poteva fruire gratuitamente presso struttura medica esterna all'azienda.

Ebbene, l'Agenzia delle entrate ha precisato che, in base al combinato disposto dell'art. 51 c. 2 lettera f) e dell'art. 100 c. 1 del TUIR, non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente le spese sostenute direttamente dal datore di lavoro per opere e servizi messi a disposizione dei dipendenti, o dei familiari indicati nell'art. 13 del TUIR fiscalmente a carico dello stesso, alle seguenti condizioni:

- Deve trattarsi di opere e servizi messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;
- Tali opere e servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria o culto;
- La spesa deve essere sostenuta volontariamente e non in adempimento di un vincolo contrattuale.

L'esclusione dal reddito vale anche nel caso in cui il servizio sia reso da strutture esterne all'azienda, purchè il dipendente risulti estraneo al rapporto che intercorre tra l'azienda e l'effettivo prestatore dei servizi ed in particolare non deve risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda, in relazione alla fornitura del servizio sanitario.

Al contrario, eventuali somme erogate direttamente ai dipendenti in relazione a tali servizi, sono invece integralmente assoggettate a tassazione.

<p>PART TIME – CHIARIMENTI MINISTERIALI</p>
--

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha emanato la circolare n. 9 del 18 marzo 2004 con le prime istruzioni relative al contratto di lavoro a tempo parziale successive alle modifiche introdotte dal D.Lgs. n 276/2003.

Per quanto riguarda l'ambito di applicazione, il Ministero ribadisce che le norme contenute nel Decreto in questione non sono applicabili alla pubblica amministrazione.

La disciplina del rapporto a tempo parziale è invece ora integralmente applicabile al settore agricolo.

Viene confermata la possibilità di stipulare contratti a tempo parziale in tutte le ipotesi di contratto a termine nonché in caso di contratto di apprendistato e di contratto di inserimento.

Relativamente a queste due ultime ipotesi, la riduzione dell'orario di lavoro non deve essere tale da compromettere le finalità formative ovvero di adattamento delle competenze professionali previste da queste due forme di contratto.

Forma del contratto

Il contratto deve avere forma scritta ai fini della prova e deve contenere l'indicazione quantitativa della prestazione richiesta, nonché l'esatta collocazione temporale della stessa con riguardo al giorno/settimana/mese/anno, salvo quanto precisato a proposito delle clausole di tipo flessibile o di tipo elastico.

Si ricorda che non esiste più l'obbligo di notificare il contratto a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro.

Lavoro supplementare

È il lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale entro il limite orario previsto per il tempo pieno.

Il Ministero del lavoro ammette le prestazioni di lavoro supplementare sia per i contratti a tempo parziale di tipo orizzontale che per quelli di tipo verticale o misto a condizione che non si superi l'orario settimanale previsto per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

I contratti collettivi dovranno regolare il lavoro supplementare mediante la previsione del numero massimo di ore effettuabili, delle relative causali nonché delle conseguenze derivanti dal superamento di tali limiti.

A questo proposito si sottolinea che è stata abrogata la disposizione che poneva a carico del datore di lavoro una maggiorazione del 50% della retribuzione per le prestazioni supplementari eccedenti i limiti previsti dalla contrattazione collettiva.

Del pari è stata abrogata la possibilità, da parte della contrattazione collettiva, di regolare il consolidamento del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale. Tale principio consentiva al lavoratore di ottenere, a fronte di prestazioni supplementari continuative, il consolidamento dell'estensione dell'orario di lavoro ordinario, fino al riconoscimento del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Laddove la contrattazione collettiva abbia regolato il ricorso al lavoro supplementare, tale prestazione non richiede il consenso del lavoratore.

Il rifiuto del lavoratore, pur assumendo in questo modo rilevanza disciplinare, non può configurare giusta causa di licenziamento.

In assenza di regolamentazione collettiva, il ricorso al lavoro supplementare è ammesso solo su base volontaria, con il solo limite rappresentato dall'orario di lavoro a tempo pieno. È quindi venuto meno l'obbligo di contenere il ricorso al lavoro supplementare entro il limite del 10% dell'orario di lavoro part-time concordato.

Non è richiesta una forma particolare per la manifestazione del consenso che può essere acquisito, in via preventiva, anche all'inizio del turno/settimana/mese o anche per fatti concludenti.

Il rifiuto opposto dal lavoratore a manifestare il proprio consenso alla prestazione supplementare, non può avere rilievo disciplinare.

I contratti collettivi possono prevedere una maggiorazione della retribuzione, che non è prevista dalla legge, per le prestazioni di lavoro supplementare. Possono inoltre prevedere che l'incidenza del lavoro supplementare sugli istituti retributivi indiretti e differiti, (13[^], ferie, ecc.) possa essere riconosciuta mediante una maggiorazione della retribuzione oraria dovuta per tali prestazioni.

Le norme contenute nella contrattazione collettiva in vigore alla data del 23 ottobre 2003, che regolano il lavoro supplementare, si intendono abrogate qualora siano in contrasto con la nuova disciplina.

Lavoro straordinario

È ammesso nei rapporti a tempo parziale di tipo verticale o misto solo quando sia stato raggiunto il normale orario di lavoro previsto per il tempo pieno ed è regolato con le stesse norme che regolano il ricorso al lavoro straordinario per la generalità dei lavoratori a tempo pieno.

Clausole flessibili

Il datore di lavoro non può modificare unilateralmente la collocazione temporale della prestazione lavorativa. Le parti possono però stipulare un patto scritto che rimetta al datore di lavoro la possibilità di variare la collocazione oraria della prestazione. Tale pattuizione può essere contestuale o anche successiva alla costituzione del rapporto di lavoro.

La regolamentazione di tali clausole è demandata alla contrattazione collettiva. In ogni caso la variazione della collocazione dell'orario prevede un preavviso di almeno due giorni. Tale termine può essere modificato dalla contrattazione collettiva e/o individuale, ma non eliminato.

A fronte di prestazioni rese in regime di flessibilità, il lavoratore ha inoltre diritto a specifiche compensazioni, almeno in parte a carattere retributivo, la cui determinazione è demandata all'autonomia collettiva.

In assenza di previsione contrattuale le parti possono pattuire individualmente il ricorso alle clausole flessibili purchè ne regolino condizioni, modalità, forme e misura della compensazione.

In assenza di regolamentazione contenuta nel contratto collettivo applicato in azienda, il datore di lavoro può individuare ed applicare la normativa contenuta in altro contratto collettivo.

Il rifiuto del lavoratore a sottoscrivere clausole flessibili non configura giusta causa di licenziamento.

Si sottolinea inoltre che la disposizione ha abolito la regolamentazione del diritto di ripensamento che prevedeva la possibilità, per il lavoratore, di recedere dal patto di flessibilità.

Non integra l'ipotesi di clausola flessibile la norma contenuta nella contrattazione collettiva, richiamata nella contrattazione individuale, che, regolando la prestazione lavorativa del part-time, prevede che la stessa possa essere programmata con riferimento a turni articolati su fasce orarie prestabilite.

Nel caso in cui il contratto individuale a tempo parziale recepisca tale disposizione, si deve ritenere assolto il requisito della indicazione della collocazione temporale della prestazione con riferimento alla giornata/settimana/mese/anno.

Clausole elastiche

Sono applicabili solo al part-time verticale o misto e consistono nella possibilità, rimessa alle parti, di stipulare un patto che preveda la variazione in aumento della prestazione lavorativa.

La contrattazione collettiva deve regolare le ipotesi e i limiti temporali di ricorso a tale clausola.

In assenza di contrattazione collettiva la clausola può essere disciplinata anche da patti individuali.

La circolare sottolinea come le clausole elastiche determinano un incremento definitivo della quantità della prestazione, salvo diversa pattuizione tra le parti, al contrario di quanto accade con le clausole flessibili o con la prestazione di lavoro supplementare.

Trasformazione del rapporto

È ammessa la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ma l'eventuale rifiuto opposto dal lavoratore non configura giusta causa di licenziamento.

La trasformazione deve essere stipulata per iscritto e deve essere convalidata dalla Direzione provinciale del lavoro competente, anche successivamente alla stipula. La

convalida non richiede la presenza del lavoratore pertanto può avvenire anche mediante spedizione postale.

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno così come l'aumento della prestazione a tempo parziale, non prevede obblighi di convalida ma si consiglia comunque la forma scritta.

Permane in ogni caso l'obbligo di comunicare le trasformazioni al centro per l'impiego entro 5 giorni.

Si ricorda che è stato abolito il diritto di precedenza per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo pieno, salvo diversa pattuizione individuale. Permane invece il diritto di precedenza nel passaggio a tempo parziale, da parte dei lavoratori occupati a tempo pieno, in caso di nuove assunzioni a tempo parziale di lavoratori aventi la stessa qualifica.

È però venuto meno l'obbligo, per il datore di lavoro, di motivare adeguatamente l'eventuale rifiuto.

Computo dei lavoratori

I lavoratori a tempo parziale vengono computati nell'organico aziendale, ai fini di legge, in base al tempo effettivo di lavoro considerando, nel calcolo, anche le prestazioni supplementari e quello prestato in virtù delle clausole elastiche.

Sanzioni

L'obbligo della forma scritta ai fini della prova comporta che il lavoratore, agendo in giudizio, possa ottenere il riconoscimento del rapporto a tempo pieno a decorrere dall'accertamento giudiziale.

Spetterà al giudice individuare la collocazione temporale della prestazione nel caso in cui il contratto individuale ne sia carente. Questi potrà prevedere anche un risarcimento del danno patito dal lavoratore fino alla data della sentenza.

Tali controversie possono trovare soluzione anche mediante le procedure di conciliazione e arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Lo svolgimento del lavoro flessibile od elastico in violazione delle norme legali o contrattuali attribuisce al lavoratore il diritto ad uno specifico risarcimento del danno.

Part-time e lavoratori affetti da patologie oncologiche

Si ricorda la previsione che attribuisce il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, a favore dei lavoratori affetti da particolari patologie oncologiche, anche per il ricorso a terapie salvavita.

Tale patologia deve ovviamente essere documentata da apposita commissione medica istituita presso l'ASL.

È previsto anche che, a fronte della richiesta del lavoratore, il rapporto possa ritornare a tempo pieno.

Informativa

I datori di lavoro devono informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e relativa tipologia, nonché sul ricorso al lavoro supplementare.

LE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER I CONTRATTI DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento è stato introdotto dal D.Lgs. n. 276/2003 e ha sostituito i contratti di formazione e lavoro.

La disciplina di tale istituto è rimessa alla contrattazione collettiva ma, l'11.02.2004, è stato sottoscritto un accordo interconfederale che, in prima battuta, regola tale forma di contratto consentendone la stipulazione.

La specifica contrattazione collettiva di qualsiasi livello che interverrà a regolare il contratto di inserimento si sostituirà alle disposizioni dettate nel richiamato accordo interconfederale.

L'INPS, con circolare n. 51 del 16 marzo 2004, ha emanato le prime istruzioni relativamente alle agevolazioni contributive che assistono tale forma di contratto.

Si ricorda che viene definito contratto di inserimento quello finalizzato all'adattamento delle competenze dei lavoratori ad un determinato contesto aziendale. Di conseguenza può essere rivolto a soggetti non privi di esperienza professionale.

Categoria di lavoratori per i quali è ammessa la stipula.

La stipula dei contratti di inserimento è ammessa con le seguenti categorie di lavoratori:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni (*alla ricerca di nuova occupazione da più di 12 mesi*);
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile. Tali aree dovevano essere individuate con apposito decreto ministeriale da emanare entro sessanta giorni dal 24 ottobre 2003 data di entrata in vigore del D.Lgs. 276/2003;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico (*definito come tale ai sensi della L. n. 104 del 1992*).

Il possesso del requisito di cui al punto b) dovrà essere provato dalla dichiarazione di responsabilità prodotta dal lavoratore al centro per l'impiego e l'attestazione dello stesso centro circa la permanenza del lavoratore nelle liste dei disoccupati.

Lo stato di disoccupazione e l'inattività da almeno due anni dovrà essere autocertificato dal lavoratore.

Dal tenore della circolare non sembra che tali documenti debbano essere trasmessi all'INPS per la fruizione dei benefici contributivi in quanto la circolare stessa auspica l'attivazione delle più efficaci sinergie tra i centri per l'impiego e l'istituto stesso.

Soggetti abilitati alla stipula

I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

- 1) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;

- 2) gruppi di imprese;
- 3) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- 4) fondazioni;
- 5) enti di ricerca, pubblici e privati;
- 6) organizzazioni e associazioni di categoria.

Condizioni

Condizione essenziale per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione di un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo.

A tal fine ci si dovrà riferire alla contrattazione collettiva applicata e, in attesa che i singoli contratti regolino specificatamente la materia, sarà il citato accordo interconfederale a regolare questo tipo di rapporto.

In ogni caso il progetto individuale deve indicare:

- 1) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- 2) la durata e le modalità della formazione.

L'accordo interconfederale prevede inoltre che vengano impartite almeno 16 ore di formazione teorica circa la prevenzione degli infortuni e la disciplina del rapporto di lavoro.

Nel caso di gravi inadempienze del datore di lavoro riguardo alla realizzazione del progetto individuale di inserimento, lo stesso dovrà versare la contribuzione integrale.

Come per i contratti di formazione e lavoro, e alle medesime condizioni, la stipula dei contratti di inserimento è consentita ai datori di lavoro che abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei contratti di inserimento scaduti nei 18 mesi precedenti.

Il contratto può avere durata da un minimo di 9 ad un massimo di 18 mesi elevabile a 36 per i soggetti portatori di grave handicap fisico o mentale e deve essere redatto in forma scritta a pena di nullità e, secondo il citato accordo interconfederale deve contenere l'indicazione:

- della durata;
- dell'eventuale periodo di prova nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva;
- dell'orario di lavoro;
- della categoria e del livello di inquadramento;
- del trattamento di malattia conforme a quanto disposto dalla contrattazione collettiva per i contratti di formazione e lavoro.

Salvo diversa previsione contenuta nei contratti collettivi, il contratto di inserimento sarà regolato dalle disposizioni sui contratti a termine di cui al D.Lgs. n. 368/2001.

Incentivazioni

Sul piano normativo l'agevolazione consiste nella possibilità di inquadrare il lavoratore assunto fino a **due livelli inferiori** rispetto all'inquadramento previsto dalla contrattazione collettiva per lo svolgimento di analoghe mansioni.

L'accordo interconfederale ha però stabilito che a questa categoria di lavoratori spetta lo stesso trattamento nonché il diritto all'accesso agli stessi servizi aziendali disponibili per la generalità dei lavoratori occupati.

Questi lavoratori sono esclusi dal computo numerico ai fini di legge o di contratto.

In caso di trasformazione del contratto di inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'anzianità maturata deve essere computata ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto con esclusione della maturazione degli scatti di anzianità, o istituti di carattere economico assimilati, e per la mobilità professionale che attribuisce passaggi automatici di categoria connessi al trascorrere del tempo.

Per quanto riguarda gli incentivi economici, la circolare in esame sottolinea che per i contratti di inserimento trovano applicazione le stesse agevolazioni contributive a suo tempo previste per i contratti di formazione e lavoro, salva l'applicazione, ove più favorevole, delle agevolazioni previste dalla L. n. 223/1991 (assunzione di lavoratori iscritti alle liste di mobilità). Da tali agevolazioni sono però esclusi i giovani dai 18 ai 29 anni.

Le incentivazioni contributive si riferiscono quindi esclusivamente ai soggetti citati nei precedenti punti da b) a f), sono esclusi, pertanto, dai benefici contributivi i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, con espressa esclusione di quelli indicati nel punto a) e vengono mantenute per tutta la durata del contratto di inserimento.

La circolare conclude indicando dettagliatamente le modalità operative da seguire per la compilazione delle denunce mensili per il versamento dei contributi.

TERMINI PER L'ASSISTENZA FISCALE

Con circolare n, 11/E, del 18 marzo 2004, l'Agenzia delle entrate fornisce le istruzioni per l'assistenza fiscale da prestare nell'anno 2004 che sostanzialmente conferma quanto già disposto lo scorso anno.

Anche per quest'anno vengono confermate le scadenze sotto riportate.

SCADENZA	ADEMPIMENTO
15 giugno	L'assistito consegna al CAF il modello 730 che rilascia la relativa ricevuta;
30 giugno	Il CAF comunica al sostituto di imposta, con 730-4, il risultato della dichiarazione e consegna all'assistito una copia della stessa.
Retribuzione corrisposta nel mese di luglio	I datori di lavoro procedono al conguaglio, in busta paga, degli importi a debito o a credito evidenziati nei modelli 730-4 (730-3 nel caso di assistenza fiscale prestata direttamente dal sostituto)

Rimangono immutate tutte le altre scadenze.

Poiché il risultato contabile della dichiarazione dovrà essere addebitato o accreditato con la retribuzione corrisposta nel mese di luglio (stipendi di giugno), si raccomanda alle aziende di trasmettere tempestivamente allo studio i modelli 730-4 che arriveranno dai CAF.

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE E INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

Il contratto di lavoro intermittente, introdotto dal D.Lgs. n. 276 del 2003, è il contratto mediante il quale il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti stabiliti dall'art. 34 del decreto citato.

Si distingue, sostanzialmente, in due forme specifiche:

- a) contratto nel quale il lavoratore si obbliga a rispondere alla chiamata del datore di lavoro **rimanendo quindi a disposizione dello stesso**, nelle fasce di disponibilità individuate nel contratto individuale;
- b) contratto nel quale il lavoratore, pur restando a disposizione del datore di lavoro, non si obbliga a rispondere alla sua eventuale chiamata.

La disponibilità di cui al punto a) deve quindi risultare da atto scritto.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha emanato il D.M. 10 marzo 2004 con il quale detta alcune indicazioni per la determinazione dell'indennità di disponibilità.

Occorre innanzitutto premettere che **sarà** la contrattazione collettiva a individuare **le ipotesi oggettive** in cui è possibile ricorrere a questa forma di contratto.

Per il momento il contratto di lavoro intermittente o a chiamata, è ammesso solo nelle ipotesi soggettive:

- con soggetti in disoccupazione con meno di 25 anni di età;
- con lavoratori ultraquarantacinquenni espulsi dal ciclo produttivo.

Può essere a termine o a tempo indeterminato; a tale proposito non è chiaro se il termine possa essere apposto nei casi previsti dal D.Lgs. 368/2001, che regola i contratti a termine, o se tale contratto possa rappresentare in se un'ipotesi autonoma di contratto a termine.

L'indennità di disponibilità che, ripetiamo, è dovuta solo nei casi in cui il lavoratore si obblighi a rispondere alla chiamata, sarà stabilita dai contratti collettivi ma il D.M. 10 marzo 2004 ha stabilito la sua misura minima rappresentata dal 20% della retribuzione prevista dal CCNL (paga base, contingenza, EDR, ratei di mensilità aggiuntive) applicabile per un inquadramento corrispondente alle mansioni affidate al lavoratore

Tale indennità, si precisa, ha natura retributiva ed è quindi soggetta a contribuzione e ritenute pur non essendo obbligato, il datore di lavoro, al rispetto del minimale.

L'art. 37 del D.lgs. 276/2003, prevede che, nei contratti di lavoro intermittente con prestazioni da rendersi nei fine settimana o nelle vacanze estive, natalizie, pasquali, l'indennità di disponibilità è dovuta solo nel caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

Nel caso in cui il lavoratore sia impossibilitato, per malattia o altro, a rispondere alla chiamata, dovrà darne tempestiva comunicazione, pur senza darne prova, al datore di lavoro il quale non sarà di conseguenza tenuto, per lo stesso periodo, ad erogare la relativa indennità di disponibilità.

L'omessa informazione del lavoratore circa la sua indisponibilità comporterà la perdita del diritto all'indennità per i 15 giorni successivi.

Il trattamento economico da riconoscere al lavoratore intermittente quale corrispettivo delle prestazioni effettuate non può essere inferiore a quanto previsto dalla contrattazione collettiva per un lavoratore addetto alle medesime mansioni.

Anche in questo caso vige il principio di non discriminazione che comporta il diritto alla retribuzione globale comprensiva quindi anche dell'incidenza degli istituti indiretti e differiti.

Questi lavoratori sono computabili nell'impresa, ai fini di legge o di contratto, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

LO SCONTO CONTRIBUTIVO ALLE IMPRESE EDILI

Con D.M. del 9 febbraio 2004, pubblicato sulla G. U. del 26 marzo 2004, il Ministero del Lavoro ha confermato, per l'anno 2003, la riduzione contributiva alle imprese edili nella misura dell'11,50% dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per gli operai occupati a tempo pieno (40 ore settimanali).

La riduzione si applica sulla contribuzione diversa da quella dovuta al Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti.

L'emanazione tardiva della disposizione, costringe le ditte a laboriosi conguagli per i quali l'INPS ha emanato la circolare n. 59 del 30 marzo 2004.

I contributi INPS potranno essere recuperati entro il 16 giugno 2004 esponendoli nel quadro D del modello DM10 preceduti dal codice "L207".

Poiché il riconoscimento del beneficio è subordinato al rispetto delle disposizioni che consentono la fruizione della fiscalizzazione e dello sgravio (rispetto dei contratti, iscrizione alle casse edili ecc.) i datori di lavoro che non avessero ancora provveduto, dovranno inviare all'INPS dichiarazione di regolarità contributiva rilasciata dalle casse edili.

A tale proposito l'INAIL ha emanato il comunicato del 16 aprile 2004 con il quale precisa che, per utilizzare lo sconto contributivo, i datori di lavoro che non hanno già fruito del beneficio in sede di autoliquidazioni, dovranno inviare all'istituto apposita istanza con modello di autocertificazione prelevabile dal sito dell'INAIL.

L'INAIL precisa inoltre che il datore di lavoro che ha versato il premio in un'unica soluzione potrà beneficiare dello sconto utilizzando una delle seguenti modalità:

- fruizione del credito per compensare, tramite specifica richiesta alla Sede competente, eventuali **debiti esistenti nei confronti dell'Istituto**;
- compensazione del credito con eventuali debiti nei confronti di altri Soggetti (mod. F24);
- richiesta alla competente Sede del rimborso dell'eccedenza o integrazione negativa prodotta.

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro stia versando il premio in forma rateale lo stesso potrà fruire dello sconto, recuperando il maggior importo pagato, con la seconda rata in scadenza al 16 maggio p.v. ovvero con quelle successive.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE E OBBLIGAZIONE CONTRIBUTIVA

L'art. 24 della l. n. 326/2003, ha istituito un'apposita gestione previdenziale per assicurare i soggetti che, nell'ambito di contratti di associazione in partecipazione, conferiscono prestazioni di lavoro i cui compensi sono classificati come redditi di lavoro autonomo.

Dal 1 gennaio 2004 tali soggetti sono pertanto iscritti all'INPS, mediante inoltro di uno specifico modulo appositamente istituito, entro 30 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa.

Per i soggetti già in attività la data di iscrizione scadeva il 31 marzo 2004.

Per tali soggetti è dovuto il contributo previsto per gli iscritti alla gestione separata privi di iscrizione ad altre forme di previdenza obbligatoria.

Pertanto l'aliquota applicabile al reddito percepito dall'associato sarà pari al:

- 17.30% entro il limite di Euro 37.883;
- 18,30 sulla quota eccedente tale limite.

La contribuzione andrà ripartita nella misura del 55% a carico dell'associante e del 45% a carico dell'associato.

Una volta emanato il previsto decreto ministeriale, il versamento andrà effettuato mediante F24 indicando i contributi con la sigla ASS, entro il giorno 16 del mese successivo a quello di corresponsione del compenso.

Si ricorda infine che l'associato in partecipazione il cui apporto consiste nel proprio lavoro, deve essere iscritto all'INAIL e registrato nel libro matricola.

Come già richiesto con Ns circolare flash N° 1 qualora aveste dei contratti di associazione in partecipazione, Vi invitiamo a comunicarcelo tempestivamente al fine dei vari obblighi contributivi.

LA CONTRIBUZIONE PER I COLLABORATORI A PROGETTO

Con effetto dal 1 gennaio 2004, la contribuzione dei soggetti iscritti alla gestione separata privi di altra copertura contributiva, è stata sostanzialmente equiparata a quella dovuta per gli iscritti alla gestione commercianti, salvo poche differenze.

Conseguentemente, dal 1 gennaio 2004, sulla parte di reddito eccedente la prima fascia di contribuzione (Euro 37.883,00 per l'anno 2004) è dovuto il contributo aggiuntivo che, a differenza di quanto previsto per i lavoratori dipendenti, va ripartito tra committente e collaboratore nella misura di 2 terzi e 1 terzo rispettivamente.

Con la circolare n. 56 del 29 marzo, l'INPS chiarisce il sistema di determinazione di tale contributo.

Occorre premettere che, nel caso di più rapporti di collaborazione, **il collaboratore ha l'obbligo di comunicare ai vari committenti**, e quindi allo studio, il superamento del limite oltre il quale scatta l'obbligo di applicare la contribuzione aggiuntiva.

Pertanto, nel caso di unico rapporto di collaborazione o nel caso di collaborazioni che si susseguono nel corso dell'anno, non si pone alcun problema in ordine all'assoggettamento del compenso.

Nel caso di una pluralità di rapporti contemporanei, il collaboratore dovrà informare i committenti del superamento del massimale al fine di porre ciascun sostituto nella possibilità di assoggettare il proprio compenso alla corretta contribuzione, proporzionando il compenso erogato rispetto ai compensi percepiti dal collaboratore da altri committenti.

Il sistema prospettato è tutt'altro che semplice in quanto non è facile coordinare le informazioni tra diversi committenti in caso di contemporaneità di erogazione.

Poiché però tale disposizione rimane valida, almeno per il momento, sarà necessario informare i collaboratori sull'importanza di fornire precise notizie circa eventuali compensi percepiti da altri committenti.

**ARTIGIANI E
COMMERCianti
CONTRIBUZIONE
2004**

Con la consueta revisione delle aliquote contributive e delle retribuzioni minime imponibili di artigiani e commercianti, il reddito minimo imponibile relativo all'anno 2004 per le categorie in esame sale da euro 12.590,00 a **euro 12.889,00** aumenta anche dello 0,20% l'aliquota contributiva; lo comunica l'INPS con la circolare n. 42 del 4 marzo 2004.

Con le tabelle che seguono riassumiamo la situazione contributiva relativa al 2003 e al 2004.

ANNO 2003		ARTIGIANO		COMMERCIANTE	
reddito 2003		Titolare collab. con più di 21 anni	collaboratori fino a 21 anni (3)	titolare collab. con più di 21 anni	collaboratori fino a 21 anni (3)
Fino a Euro(1)	12.590,00	16,80%	13,80%	17, 19%	14,19%
Successivi	24.369,00	16,80%	13,80%	17, 19%	14,19%
Successivi (2)	24.639,00	17,80%	14, 80%	18, 19%	15, 19%
Massimale (2)	61.598,00				

1). Imponibile minimo sul quale l'INPS calcola i contributi fissi e invia i relativi modelli di pagamento, nei modelli è compreso anche il contributo di maternità pari a Euro 7,44 (0,62 mensili).

2). Per i soggetti privi di anzianità contributiva iscritti dal 1996 o successivamente, il massimale per il 2003 è di Euro 80.391,00 tale importo non è frazionabile a mese, quindi l'importo indicato in tabella per Euro 24.639,00 diventa per questi ultimi pari Euro 43.432,00;

3). Riduzione applicabile fino a tutto il mese in cui il collaboratore compie 21 anni.

ANNO 2004		ARTIGIANO		COMMERCIANTE	
reddito 2004		Titolare collab. con più di 21 anni	collaboratori fino a 21 anni (3)	titolare collab. con più di 21 anni	collaboratori fino a 21 anni (3)
Fino a Euro(1)	12.889,00	17,00%	14,00%	17, 39%	14,39%
Successivi	24.994,00	17,00%	14,00%	17, 39%	14,39%
Successivi (2)	25.255,00	18,00%	15,00%	18, 39%	15, 39%
Massimale (2)	63.138,00				

1). Imponibile minimo sul quale l'INPS calcola i contributi fissi e invia i relativi modelli di pagamento, nei modelli è compreso anche il contributo di maternità pari a Euro **7,44 (0,62 mensili)**.

2). Per i soggetti privi di anzianità contributiva iscritti dal 1996 o successivamente, il massimale per il 2004 è di Euro **82.401,00** tale importo non è frazionabile a mese, quindi l'importo indicato in tabella per Euro **25.255,00** diventa per questi ultimi pari **Euro 44.518,00**;

3). Riduzione applicabile fino a tutto il mese in cui il collaboratore compie 21 anni.

Ulteriori precisazioni

Il contributo previdenziale deve essere calcolato **su tutti i redditi d'impresa** e non solamente su quello che dà titolo all'iscrizione INPS (eventuali perdite riducono l'imponibile).

La regola del reddito minimo non si applica agli **affittacamere** iscritti alla gestione speciale commercianti, questi soggetti versano i contributi calcolandoli sul reddito effettivo.

I contributi fissi scadono il 16 maggio, 16 agosto, 16 novembre e 16 febbraio.

Nel caso di **impresa familiare**, i contributi fissi dovuti dai collaboratori si sommano a quelli del titolare mentre i contributi oltre il minimale sono versati separatamente.

Per i **soci di S.r.l.** iscritti alle gestioni artigiani o commercianti, la base imponibile è determinata dal reddito dichiarato ai fini fiscali dalla società, teoricamente attribuibile al socio sulla base della quota di partecipazione agli utili.

Godono della riduzione del 50% artigiani e commercianti:

- Per i tre anni successivi all'iscrizione, i soggetti **con meno di 32 anni** d'età iscritti per la prima volta nel periodo 1.1.1999 31.12.2001;
- con **più di 65 anni d'età** previa presentazione della relativa richiesta (rif. Circ. 63 del 17.3.98 e Circ. 33 del 15.2.1999).

I versamenti vanno arrotondati all'unità di Euro, sia gli acconti che il saldo.

LA GIURISPRUDENZA

INEFFICACIA DEL LICENZIAMENTO ORALE

Sentenza Tribunale di Bassano del Grappa del 10 ottobre 2003

La mancanza della forma scritta per la comunicazione del recesso da parte del datore di lavoro, determina l'inefficacia del licenziamento con la conseguenza che il rapporto prosegue senza soluzione di continuità con conseguente diritto, da parte del lavoratore, alla retribuzione globale di fatto fino alla data della sentenza.

NULLITA' DEL PATTO DI PROVA SOTTOSCRITTO SUCCESSIVAMENTE ALLA EFFETTIVA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Sentenza Tribunale di Bassano del Grappa del 10 ottobre 2003

Il patto di prova deve risultare da atto scritto antecedente o contestuale alla data di inizio del rapporto di lavoro. La sentenza esamina un caso in cui il patto di prova era stato sottoscritto dopo tre mesi dalla data di effettivo inizio del rapporto di lavoro, in occasione della regolarizzazione del rapporto stesso.

Il giudice ha ovviamente ritenuto che il periodo di prova fosse già scaduto in considerazione del fatto che il rapporto di lavoro si costituisce nel momento in cui il soggetto inizia a prestare la propria opera alle dipendenze.

SCADENZARIO LAVORO MAGGIO 2004

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende, l'elenco pertanto non può considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
MAGGIO 2004					01	02
03	04	05	06	07	08	09
10	11	12	13	14	15	16
<u>17</u>	18	19	<u>20</u>	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
<u>31</u>						

<p>Lunedì 17 VERSAMENTO UNIFICATO: I.R.P.E.F. RITENUTE</p> <p>LAVORO DIPENDENTE</p> <p>LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</p> <p>I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE</p> <p>CONTRIBUTO GESTIONE SEPARATA</p> <p>ARTIGIANI E COMMERCianti</p>	<p>MAGGIO</p> <p>MAGGIO</p>	<p>Scade il termine per versare in banca, in concessione o in posta:</p> <p>Le ritenute operate nel mese di aprile 2004 sui:</p> <p>compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012); l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di aprile e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3816).</p> <p>compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).</p> <p>I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.</p> <p>Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di aprile 2004.</p> <p>La prima rata trimestrale dei contributi dovuti sul minimale per l'ano 2004.</p>
---	-----------------------------	---

I.N.A.I.L.	MAG	Scade il termine per coloro che hanno scelto il pagamento rateale, per versare la seconda rata del premio risultante dall'autoliquidazione 2004 più gli interessi.
Giovedì 20 ENASARCO	MAG	Scade il termine per il versamento, per le case mandanti, dei contributi relativi al 1° trimestre 2004.
Lunedì 31 FASI	MAG	Scade il termine per il versamento dei contributi dovuti per i dirigenti relativi al 2° trimestre 2004.
Lunedì 31 INPS DM10	MAG	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile DM10 da parte dei datori di lavoro

SCADENZARIO LAVORO GIUGNO 2004

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GIUGNO 2004	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Mercoledì 16 ASSISTENZA FISCALE	GIU	Scade il termine, per i lavoratori che si avvalgono dell'assistenza fiscale prestata dai CAF, per la presentazione del modello 730 al CAF stesso.
Mercoledì 16 SOSTITUTI D'IMPOSTA	GIUGNO	Per i sostituti di imposta che hanno prestato assistenza fiscale diretta, scade il termine per consegnare ai dipendenti assistiti, il prospetto di liquidazione (mod. 730-3) con il risultato dell'assistenza fiscale.
Mercoledì 16 VERSAMENTO UNIFICATO: I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE	GIUGNO	Scade il termine per versare in banca, in concessione o in posta: Le ritenute operate nel mese di maggio 2004 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 - 1012). l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di maggio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3816).

LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA		compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040). I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente. Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di maggio 2004.
Lunedì 21 PROFESSIONISTI CON PARTITA IVA ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA CHE PRESENTANO IL MODELLO UNICO	GIUGNO	Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2003 e della prima rata di acconto 2004
Lunedì 21 ARTIGIANI E COMMERCianti	GIU	Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2003 e della prima rata di acconto 2004 sui redditi eccedenti il minimale.
Mercoledì 30 COMUNICAZIONI DEL CAF	GIU	Il CAF comunica al sostituto di imposta, con 730-4, il risultato della dichiarazione e consegna all'assistito una copia del prospetto di liquidazione (mod. 730-3).
Mercoledì 30 INPS DM10	GIU	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile DM10 da parte dei datori di lavoro

SCADENZARIO LAVORO LUGLIO 2004

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
LUGLIO 2004			01	02	03	04
05	06	07	08	09	<u>10</u>	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

ASSISTENZA FISCALE	LUG	Con le retribuzioni corrisposte nel corso del mese di luglio i datori di lavoro devono trattenere o rimborsare le imposte risultanti dall'assistenza fiscale.
Sabato 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	LUG	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2004.
Sabato 10 DIRIGENTI COMMERCIO	LUG	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2004 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.