

## SEMINARIO

### *Il Laboratorio sul mercato del lavoro: attività e prospettive*

*Proposta di classificazione dei rapporti di lavoro subordinato e delle attività di lavoro autonomo: analisi del quadro normativo*

*A cura di:*  
Nadia Di Veroli\*  
Roberta Rizzi\*\*

\* ISTAT- Direzione Centrale di Contabilità Nazionale (DCCN)

\*\* ISTAT- Direzione Centrale degli Archivi e dei Censimenti sulle unità economiche (DCCA)

*Aula Magna*

*31 gennaio 2002*

# Indice

LAVORO SUBORDINATO .....	3
PREMESSA.....	3
1. FORME CONTRATTUALI.....	7
1.1 CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO.....	8
1.1.1 CONTRATTI TIPICI (CCNL) .....	9
1.1.2 PART-TIME .....	11
1.1.3 JOB-SHARING .....	13
1.2 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO.....	15
1.2.1 APPRENDISTATO .....	16
1.2.2 LAVORO A TEMPO DETERMINATO.....	18
1.2.3 FORMAZIONE E LAVORO .....	20
1.2.4 BORSE DI LAVORO.....	22
1.2.5 LAVORI SOCIALMENTE UTILI (LSU).....	24
1.2.6 TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO O STAGES.....	26
1.2.7 PIANI D'INSERIMENTO PROFESSIONALE (PIP) .....	28
2. MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEL LAVORO.....	30
2.1 LAVORO A DOMICILIO.....	31
2.2 TELELAVORO.....	32
2.3 LAVORO INTERINALE .....	34
3. APPROFONDIMENTI: LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI E I CONTRATTI DI SOLIDARIETA' .....	36
3.1 CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI: GESTIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA .....	37
3.1.1 CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI.....	38
3.1.2 CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA .....	41
3.2 CONTRATTI DI SOLIDARIETA' .....	43
3.2.1 CONTRATTI DI SOLIDARIETA' INTERNA.....	43
3.2.2 CONTRATTI DI SOLIDARIETA' ESTERNA .....	44
4. ALCUNE FONTI AMMINISTRATIVE.....	45
LAVORO AUTONOMO .....	46
PREMESSA.....	46
5. ATTIVITA' ATIPICHE .....	49
5.1 COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE .....	50
5.2 COLLABORAZIONI OCCASIONALI .....	53
6. ATTIVITA' DI LIBERA PROFESSIONE.....	54
6.1 LIBERI PROFESSIONISTI .....	55
7. ESERCIZIO D'IMPRESA .....	56
7.1 IMPRESA IN FORMA INDIVIDUALE.....	57
7.1.1 IMPRESA INDIVIDUALE .....	58
7.1.2 IMPRESA FAMILIARE .....	59
7.2 IMPRESA IN FORMA ASSOCIATA .....	60
7.2.1 SOCIETA' DI PERSONE .....	61
7.2.1.1 SOCIETA' SEMPLICE.....	62
7.2.1.2 SOCIETA' IN NOME COLLETTIVO.....	63
7.2.1.3 SOCIETA' IN ACCOMANDITA SEMPLICE .....	64
7.2.2 SOCIETA' DI CAPITALE .....	65
7.2.2.1 SOCIETA' PER AZIONI.....	66
7.2.2.2 SOCIETA' IN ACCOMANDITA PER AZIONI .....	68
7.2.2.3 SOCIETA' A RESPONSABILITA' LIMITATA .....	68
7.2.2.4 SOCIETA' A RESPONSABILITA' LIMITATA CON UNICO SOCIO.....	69
7.2.3 ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE.....	70
7.2.4 COOPERATIVE.....	71

# LAVORO SUBORDINATO<sup>1</sup>

## PREMESSA

Secondo il Sistema Europeo dei Conti del 1995 (SEC 95), i lavoratori dipendenti (interni) sono definiti come “*tutte le persone che, per contratto, lavorano per un'altra istituzione residente, percependo una remunerazione (registrata come redditi da lavoro dipendente)*”. Fra questi sono comprese tutte le persone assunte da un datore di lavoro (sia esso un'impresa, un'unità istituzionale del settore dell'amministrazione pubblica o un'istituzione senza scopo di lucro) sulla base di un contratto di lavoro ed anche gli studenti che sono impegnati formalmente a fornire una parte del loro lavoro quale input nel processo di produzione di una impresa in cambio di una retribuzione e/o di servizi di formazione.

In questo studio sono prese in considerazione le forme contrattuali maggiormente applicate nell'ambito del lavoro alle dipendenze, classificate in base a due caratteristiche essenziali: **la durata del contratto** (*tempo indeterminato e tempo determinato*) e la **durata della prestazione** (*tempo pieno e tempo ridotto: t.p. e t.r.*). Le forme contrattuali sono state suddivise fra quelle che prevedono o meno un termine prestabilito e, successivamente, si è analizzata l'eventuale compatibilità con una prestazione a tempo pieno o a tempo ridotto (in termini di ore lavorate). Inoltre, la prima parte del documento, relativa al lavoro subordinato, è suddivisa in due sezioni: nella prima sezione si prendono in considerazione quelle tipologie che sono, dal punto di vista giuridico, vere e proprie forme contrattuali, nella seconda si illustrano quelle che sono riconducibili a modalità diverse di lavoro al di fuori di quella classica<sup>2</sup>, come il lavoro a domicilio, il lavoro interinale e il telelavoro. Lo studio della normativa ha consentito di evidenziare le caratteristiche essenziali che contraddistinguono queste modalità di prestazione del lavoro, e le tipologie contrattuali attraverso le quali è possibile regolare, da un punto di vista giuridico, tali rapporti.

La tabella presentata di seguito schematizza la suddivisione effettuata fra le varie tipologie contrattuali prese in considerazione e inoltre guida alla lettura del lavoro. Per ciascuno dei contratti inclusi nello schema è stata realizzata una scheda nella quale vengono evidenziati alcuni aspetti che emergono dall'analisi della normativa in vigore<sup>3</sup>, come ad esempio: la durata del rapporto, i settori di applicazione, la durata della prestazione, la compatibilità con altre forme contrattuali, il trattamento retributivo, gli adempimenti contributivi e altre caratteristiche specifiche della tipologia contrattuale in esame. La sequenza delle schede all'interno del lavoro è quella presentata nella tabella 1.

In particolare i contratti di lavoro presi in considerazione nella categoria “tempo indeterminato” sono i seguenti:

1. contratti tipici
2. part-time
3. job sharing.

Per ognuno di essi viene specificato all'interno della tabella 1 se la durata della prestazione prevista dalla normativa è a tempo pieno e/o a tempo ridotto. E' opportuno precisare che per “contratti tipici” si intendono i contratti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno regolati essenzialmente dal contratto nazionale di categoria e per i quali è stata realizzata una scheda più generale che riguarda il rapporto di lavoro

---

<sup>1</sup> Il presente lavoro è frutto di una riorganizzazione, un aggiornamento ed un ampliamento del rapporto realizzato a cura di Nadia Di Veroli e Francesca Sica nel 1998 dal titolo “Proposta di classificazione dei rapporti di lavoro subordinato: analisi del quadro normativo, delle fonti e dei dati disponibili”. In particolare, il presente documento, a cura di Nadia Di Veroli e Roberta Rizzi, si differenzia dalla versione precedente per l'adozione di un diverso criterio di classificazione delle forme di rapporto di lavoro, l'aggiornamento della parte normativa in vigore, la considerazione di nuove forme contrattuali ed infine per aver preso in considerazione anche la parte relativa al lavoro autonomo.

<sup>2</sup> Per modalità classica di lavoro si intende sostanzialmente quando il lavoratore svolge la sua attività presso l'impresa con la quale ha stipulato il contratto di lavoro subordinato.

<sup>3</sup> I riferimenti normativi nel presente lavoro si riferiscono all'anno 2001. Il lavoro si deve ritenere soggetto ad eventuali periodici aggiornamenti.

subordinato nell'accezione giuridica classica. Seguono i contratti part-time che nella normativa regolano i rapporti di lavoro con una prestazione settimanale ridotta rispetto a quella piena definita nel contratto nazionale di categoria. La terza scheda di questa sezione riguarda i contratti di job-sharing, o lavoro a coppia, che prevedono lo svolgimento del lavoro equivalente ad una prestazione a tempo pieno attraverso l'impiego di due occupati. Tale contratto si differenzia dal part-time poiché prevede un rapporto di lavoro a tre parti, datore di lavoro e due dipendenti, che hanno le stesse responsabilità relativamente allo svolgimento del lavoro. Per tale ragione il contratto è classificato nella categoria del tempo pieno. Da un punto di vista teorico, ad un contratto in job-sharing corrisponde una posizione lavorativa, due occupati dipendenti ed una sola unità di lavoro a tempo pieno, mentre al contratto part-time corrisponde una posizione lavorativa, un occupato e un coefficiente di riduzione per le unità di lavoro a tempo pieno.

Nella parte riguardante i contratti a "tempo determinato" distinguiamo le seguenti tipologie:

1. apprendistato
2. contratti a tempo determinato
3. formazione e lavoro
4. borse di lavoro
5. lavori socialmente utili (LSU)
6. tirocini o stage
7. piani di inserimento professionale (PIP)

La caratteristica principale dell'apprendistato risiede nella natura mista del contratto, infatti, la prestazione lavorativa dell'apprendista viene scambiata non solo con il salario, ma anche con l'addestramento teorico-pratico, finalizzato alla qualifica professionale.

Il contratto a tempo determinato, può essere a tempo pieno o a tempo ridotto, e tranne per l'apposizione di un termine temporale, risulta rispettivamente uguale ad un contratto tipico o part time. Esso è stato denominato a 'tempo determinato in senso stretto' data la somiglianza alle tipologie contrattuali menzionate.

Analogamente all'apprendistato, anche nell'ambito del contratto di formazione e lavoro il datore di lavoro è sottoposto all'obbligo di provvedere all'addestramento professionale del giovane assunto, dunque, anche in questo caso, si parla di un contratto di lavoro a causa mista.

Con la legge 196/97 (pacchetto Treu), sono stati istituiti i contratti relativi alle borse di lavoro, ai lavori socialmente utili, ai piani d'inserimento professionale che rappresentano una nuova opportunità, per favorire l'incontro tra aziende e disoccupati, con l'obiettivo di creare posti stabili, attraverso la riduzione contributiva in caso di assunzione a tempo indeterminato. Infine, gli *stages* rappresentano per i giovani delle occasioni per entrare in contatto con il mondo del lavoro, alternando momenti di studio e lavoro.

Le borse di lavoro, i lavori socialmente utili, i piani d'inserimento professionale, gli stages, rappresentano delle forme di lavoro che non determinano il sorgere di un rapporto di lavoro.

La seconda sezione riguarda sostanzialmente modalità diverse di configurazione dei rapporti di lavoro subordinato. In questa categoria si includono:

1. classica
2. lavoro a domicilio
3. telelavoro
4. lavoro interinale.

Per modalità classica di svolgimento dell'attività lavorativa si intende quella tradizionale che si svolge presso il luogo di lavoro, lo stabilimento o l'impresa stessa.

L'aspetto caratteristico del lavoro a domicilio e del telelavoro è che il lavoratore può rendere la propria prestazione senza recarsi presso il luogo di lavoro, ossia può svolgere l'attività lavorativa presso il proprio domicilio. In particolare il lavoro a domicilio, dal punto di vista retributivo, si può considerare una forma di "lavoro a cottimo", ossia un rapporto di lavoro subordinato dove però la remunerazione del lavoratore è commisurata al lavoro commissionato. Possono infatti verificarsi dei periodi di pausa durante i quali il datore di lavoro non deve erogare la retribuzione o versare i contributi previdenziali e sanitari. Per questo aspetto il lavoro a domicilio si differenzia dal contratto di lavoro tipico a tempo indeterminato e determinato, in base al quale la retribuzione è erogata in modo continuo per tutto il periodo in cui vige il contratto (a meno di situazioni di rischio a fronte delle quali intervengono gli enti di previdenza). Come si evince dalla tabella presentata, il lavoro a domicilio non può essere classificato in base alla durata della prestazione (tempo pieno

o ridotto) per la natura stessa del rapporto che non prevede un numero di ore lavorabili bensì quantità prodotte in un periodo stabilito.

Nel caso del telelavoro invece l'attività lavorativa è svolta attraverso l'utilizzo di strumenti informatici che consentono sia il contatto continuo tra datore di lavoro e lavoratore sia una forma di controllo da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore.

Per quanto riguarda il lavoro interinale ciò che caratterizza questo tipo di rapporto è il fatto che esiste un terzo soggetto (l'agenzia) che assume i dipendenti (con contratto per prestazione di lavoro temporaneo) per poi "fornirli" (con un contratto di fornitura) alle imprese richiedenti. Il lavoro interinale può essere a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno e a tempo ridotto. Allo scopo di semplificare la presentazione all'interno dello schema proposto, il lavoro interinale a tempo indeterminato, full-time e part-time, è stato assimilato rispettivamente al "contratto di lavoro tipico", e a quello "part-time", mentre, quello a tempo determinato, a tempo pieno e ridotto, è stato considerato come un "contratto a tempo determinato in senso stretto".

**Tabella 1: Tipologie contrattuali per durata del contratto, modalità di svolgimento del lavoro e durata della prestazione.**

TIPOLOGIE CONTRATTUALI	MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEL LAVORO						
	Classica*		Lavoro a domicilio	Lavoro interinale		Telelavoro	
	Tempo pieno	Tempo ridotto		Tempo pieno	Tempo ridotto	Tempo pieno	Tempo ridotto
<b>Contratti a tempo indeterminato</b>							
- Contratti tipici	X		X	X		X	
- Contratti part-time		X			X		X
- Job sharing	X	X					
<b>Contratti a tempo determinato</b>							
- Apprendistato	X	X					
- Contratto a tempo determinato (in senso stretto)	X	X	X	X	X	X	X
- Formazione e lavoro	X	X				X	X
- Borse di lavoro		X					
- Lavori socialmente utili		X					
- Tirocini o stage**							
- Piani di inserimento professionale		X					

\* La modalità classica di svolgimento di un lavoro subordinato è chiaramente quella presso il luogo tradizionale di lavoro

\*\* Nel contratto per tirocinio o stage non viene stabilita una durata della prestazione.

A seguito delle due sezioni descritte, viene riportato un approfondimento relativo alla Cassa Integrazione Guadagni (Cig- ordinaria e straordinaria) e ai contratti di solidarietà (interna e esterna).

La Cig rappresenta uno strumento attraverso il quale, in periodi di congiuntura economica sfavorevole, è possibile sostenere l'occupazione riducendo il costo del lavoro per le imprese in difficoltà e riguarda solo

alcune categorie di lavoratori e tipologie contrattuali. L'istituto della Cig interviene riducendo la durata della prestazione lavorativa dei dipendenti.

Mentre il ricorso alla *Cassa integrazione guadagni ordinaria* presuppone una temporanea interruzione dell'attività ed è finalizzato a sostenere l'impresa in vista del ripristino della condizione produttiva a breve termine, l'intervento della *Cassa integrazione guadagni straordinaria* è ordinato a fronteggiare situazioni di crisi di durata più lunga ed esito incerto.

I contratti di solidarietà sono caratterizzati da una diminuzione dell'orario di lavoro finalizzata ad evitare, in tutto o in parte, riduzioni del personale (*contratti di solidarietà interna*) oppure a favorire nuove assunzioni (*contratti di solidarietà esterna*). Il contratto di solidarietà, sebbene sia applicabile solo a lavoratori in possesso di un rapporto stabile e continuativo (nel caso della solidarietà interna) e/o sia rivolto all'assunzione a tempo indeterminato di nuovi lavoratori (nel caso della solidarietà esterna), non lo si può considerare un contratto a tempo indeterminato, dal momento che rappresenta un intervento limitato nel tempo; d'altro canto non lo si può considerare un contratto a tempo determinato, nell'accezione utilizzata per gli altri contratti esaminati. Il contratto di solidarietà, infatti, è un contratto collettivo tra parti sociali (datore di lavoro/sindacati), e quindi non è assimilabile alle tipologie esaminate prese in considerazione nelle sezioni precedenti (contratti individuali) e per tale ragione è stato approfondito separatamente.

A conclusione di questa parte, riguardante il lavoro subordinato, si allega uno schema delle fonti analizzate per ogni tipologia di contratto di lavoro presa in esame.

## **1. FORME CONTRATTUALI**

## **1.1 CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO**



## Scheda n.A1

### 1.1.1 CONTRATTI TIPICI (CCNL)

**Definizione.** Il rapporto di lavoro subordinato è la forma normalmente più diffusa di utilizzazione dell'attività lavorativa. E' quel rapporto di lavoro che si instaura tra un datore di lavoro ed un soggetto che assume la qualifica di lavoratore dipendente. E' un classico contratto di scambio: da una parte il dipendente si obbliga a prestare la propria opera e mettere a disposizione il proprio tempo e le proprie energie nei confronti di un altro soggetto, il quale ha la facoltà di organizzare, dirigere e utilizzare l'altrui attività in cambio di una retribuzione.

Le condizioni e il contenuto del rapporto di lavoro vengono normalmente fissati all'atto dell'assunzione mediante la stipulazione del contratto di lavoro. Solitamente le condizioni contrattuali sono standard, ossia si riferiscono alle condizioni previste dai contratti collettivi di riferimento per quel settore di attività (cosiddetti **CCNL**).

La legge fissa la soglia di trattamento minimo a garanzia dei diritti inderogabili del lavoratore, il miglioramento delle condizioni minime è poi lasciato alla contrattazione individuale, portata avanti dal singolo lavoratore o alla contrattazione collettiva, di competenza delle organizzazioni sindacali.

**Mansioni.** Una volta formalizzata l'assunzione, il lavoratore sarà tenuto a svolgere la prestazione lavorativa oggetto del contratto, ossia a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto.

Il datore di lavoro può modificare le mansioni assegnate al lavoratore, purché tale modifica non leda la professionalità acquisita dal dipendente.

Il datore di lavoro può adibire temporaneamente il lavoratore allo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quelle assegnate. Tale assegnazione diventa definitiva nel caso in cui la durata di svolgimento risulti superiore ai tre mesi, ad eccezione del caso in cui il lavoratore sostituisca un altro dipendente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

**Obblighi del lavoratore.** Il lavoratore oltre all'obbligo principale, che è quello di prestare l'attività lavorativa oggetto del contratto, è tenuto ad osservare una serie di obblighi cosiddetti secondari, ma ugualmente importanti per il funzionamento del rapporto di lavoro. Tali obblighi sono:

- **Obbligo di diligenza**, secondo il quale il lavoratore è tenuto a svolgere la propria prestazione lavorativa osservando la diligenza richiesta in relazione all'incarico affidato.
- **Obbligo di obbedienza**, per cui il dipendente nell'espletamento delle mansioni affidate è tenuto ad osservare le direttive tecniche eventualmente impartite dal datore di lavoro o dai superiori gerarchici.
- **Obbligo di fedeltà**, che vieta al lavoratore di svolgere contemporaneamente attività lavorative in concorrenza con l'attività in questione, o divulgare al di fuori notizie relative all'organizzazione dell'impresa.

La violazione degli obblighi cosiddetti secondari, così come il mancato adempimento dell'obbligo di prestare l'attività lavorativa oggetto del contratto, può essere sanzionata dal datore di lavoro attraverso l'erogazione di provvedimenti disciplinari, che possono andare dal semplice richiamo scritto o verbale sino al licenziamento, in funzione della gravità della violazione commessa dal dipendente.

**Poteri del datore di lavoro.** In corrispondenza agli obblighi spettanti al lavoratore, al datore di lavoro sono conferiti per legge i seguenti poteri:

- ❑ **Il potere direttivo**, cioè il potere di decidere l'attività da affidare al lavoratore e indicare concretamente le modalità con cui deve essere svolta.
- ❑ **Il potere di vigilanza e controllo**, ossia la facoltà di verificare direttamente o tramite collaboratori che il lavoratore si attenga alle istruzioni date.
- ❑ **Il potere disciplinare**, cioè il potere di punire con sanzioni disciplinari il lavoratore che non rispetti gli obblighi sia principale che secondari.

**Risoluzione del rapporto di lavoro.** Al di là dell'ipotesi del contratto a termine, dove la cessazione del rapporto è già fissata a priori, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può terminare per scelta consensuale delle parti, per decisione unilaterale del datore di lavoro o del dipendente.

Nel caso di recesso proposto dal datore di lavoro si parla di licenziamento mentre avanzato dal lavoratore si parla di dimissioni.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere rescisso dal lavoratore previa preavviso, ossia attraverso una comunicazione scritta inviata al datore di lavoro entro determinati termini di tempo, fissati in relazione al tipo di contratto e soprattutto alla mansione assegnata.

In caso di mancato preavviso, il lavoratore sarà costretto a pagare un'indennità sostitutiva, pari all'ammontare delle retribuzioni per i mesi non lavorati.

Il datore di lavoro può rescindere il contratto, con o senza preavviso, solo in presenza di valide ragioni:

- ❖ Per giusta causa, cioè in presenza di un evento riferibile al lavoratore, che per la sua gravità, non consente la prosecuzione neppure temporanea del rapporto. (Ad esempio: un furto o un inadempimento grave agli obblighi fondamentali del rapporto di lavoro).
- ❖ Per giustificato motivo soggettivo, cioè in presenza sempre di un evento imputabile al lavoratore, che consenta tuttavia l'espletamento del normale periodo di preavviso. (Ad esempio: assenze ingiustificate o ripetute).
- ❖ Per giustificato motivo oggettivo, dove l'evento non è riferibile al lavoratore, ma può essere legato a motivi di tipo organizzativo. (Ad esempio: calo di fatturato, chiusura di una certa attività, etc...).

Il lavoratore può verificare le motivazioni addotte per giustificare il licenziamento, e nel caso di licenziamento illegittimo il datore di lavoro sarà soggetto a conseguenze previste dalla legge, differenti a seconda della dimensione aziendale.

- Nel caso di aziende di dimensione fino a 15 dipendenti, le conseguenze sono esclusivamente di tipo economico, e dunque il licenziamento rimane efficace;
- Nel caso di aziende di grosse dimensioni, con più di 15 dipendenti, il lavoratore ha diritto ad essere reintegrato oltre a ricevere un risarcimento del danno pari all'ammontare delle retribuzioni perdute dalla data del licenziamento sino a quella di effettiva reintegrazione.

**Tfr.** In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore avrà sempre diritto alla riscossione del trattamento di fine rapporto, il cosiddetto TFR, ossia, una sorta di accantonamento che matura durante lo svolgimento del rapporto di lavoro. Infatti, per ogni anno di attività lavorativa il datore di lavoro accantona forzatamente un importo annuo, pari a circa una mensilità della retribuzione; tale somma accantonata, rivalutata nel corso degli anni, viene poi corrisposta al lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

**Periodo di prova.** La maggior parte dei contratti di lavoro prevede un periodo di prova iniziale, durante il quale le parti possono verificare reciprocamente gli aspetti del rapporto e valutare in maniera più approfondita ciò che era stato pattuito all'inizio. Durante il periodo di prova, ciascuna parte può rescindere il contratto con semplice comunicazione, senza dover prestare alcun preavviso.

La durata del periodo di prova è fissata in relazione alla mansione assegnata, da un minimo di 15 giorni, per le mansioni di profilo più basso, fino ad un massimo di 6 mesi, nel caso dei dirigenti.

Durante il periodo di prova il lavoratore è tenuto ad osservare tutti gli obblighi previsti dal contratto.

## Scheda n.A2

### 1.1.2 PART-TIME

**Definizione.** Il contratto di lavoro a tempo parziale (o part-time) consiste in un rapporto di lavoro subordinato contraddistinto da un orario di lavoro ridotto rispetto all'orario normale stabilito dalla legge 24/6/97, n. 196, (40 ore settimanali) o al minor orario normale fissato dai contratti collettivi per i lavoratori a tempo pieno.

**Riferimenti normativi.** Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato D. Lgs n.61/2000 (il quale abroga la disciplina contenuta nell'art.5, D.L. 30 ottobre 1984, n.726, convertito, con modifiche, in L. 19/12/84 n.863).

**Settori di applicazione.** Il contratto di lavoro part-time può essere stipulato in tutti i settori produttivi, compreso quello agricolo (vedi D.Lgs n.61/2000).

**Durata della prestazione.** La disciplina legislativa in vigore (Art. 5, c. 1, D.L.n.726/1984; ML nota n.26024/1996) consente la pattuizione di riduzione di orario di lavoro in senso orizzontale (prestazione di attività in tutte le giornate non festive ma in misura ridotta), verticale (prestazione di attività a tempo pieno solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno) ed anche di tipo misto (combinazione delle due forme precedenti).

Le condizioni e le modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro a tempo parziale sono rimesse alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale.

La durata dell'orario di lavoro nel rapporto a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto in accordo tra le parti. Eventuali modifiche alla distribuzione dell'orario richiedono il mutuo consenso di entrambe le parti. Risultano, infatti, non valide modifiche apportate unilateralmente dal datore di lavoro, senza il consenso del lavoratore, in virtù dei propri poteri organizzativi.

La nuova normativa prevede la possibilità, prima vietata, per il datore di lavoro di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore, nel limite disposto dalla contrattazione collettiva. Tali ore vengono retribuite come quelle ordinarie, salvo diversa indicazione del contratto collettivo.

**Compatibilità con altre forme contrattuali.** Il Ministero del Lavoro stabilisce che (ML circ. n. 102/1986) il lavoro a tempo parziale è compatibile:

- 1) in linea di principio con il contratto di formazione e lavoro, comunque la durata delle prestazioni deve essere tale da consentire il conseguimento della formazione professionale;
- 2) con il contratto a termine e con l'apprendistato, in quest'ultimo caso se la riduzione dell'orario consente il conseguimento della qualifica;
- 3) con sistemi di retribuzione a cottimo (ad es. il lavoro a domicilio)
- 4) esso è inoltre compatibile con la qualifica di dirigente ed anche con lo status di lavoratore socio di cooperativa.

E', inoltre, possibile svolgere contemporaneamente più di un lavoro a tempo parziale, purché tali rapporti non si riferiscano ad attività imprenditoriali in concorrenza tra loro.

**Limiti nella stipulazione di contratti.** I contratti collettivi, anche aziendali, possono stabilire:

- a) la percentuale dei lavoratori che possono essere impiegati a tempo parziale rispetto al numero dei lavoratori a tempo pieno;
- b) le mansioni alle quali possono essere adibiti i lavoratori a tempo parziale;
- c) le modalità temporali di svolgimento delle prestazioni a tempo parziale.

Tuttavia il datore di lavoro che intenda assumere lavoratori a tempo pieno, deve riconoscere il diritto di precedenza ai lavoratori con contratto a tempo parziale.

**Retribuzione.** I lavoratori a tempo parziale hanno, di regola, diritto al trattamento economico previsto per i lavoratori a tempo pieno riproporzionato alla durata dell'orario di lavoro a part-time (principio di non discriminazione).

**Adempimenti previdenziali.** La legge prevede che l'ammontare della retribuzione da prendere a base per il calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore ad un particolare "minimale".

**Durata del contratto.** Il contratto part-time non prevede a priori una limitazione temporale del rapporto.

## Scheda n.A3

### 1.1.3 JOB-SHARING

**Definizione.** Il contratto di lavoro ripartito, detto anche *lavoro a coppia* o *job-sharing*, è un contratto di lavoro con il quale più lavoratori, solitamente due, assumono contemporaneamente una medesima obbligazione di lavoro subordinato che corrisponde ad un solo posto di lavoro a tempo pieno.

Questa particolare forma di lavoro si presenta come uno strumento flessibile particolarmente vantaggioso sia per le imprese, dal momento che garantisce normalmente una maggiore produttività del lavoro e riduce l'assenteismo per malattia, che per gli stessi lavoratori a cui viene garantita una migliore gestione del tempo.

I lavoratori hanno la facoltà di distribuirsi tra loro, ciascuno secondo le proprie esigenze l'orario e la quantità di lavoro, anche in base a modalità di volta in volta differenti.

Esistono però alcuni vincoli:

- Nel contratto devono essere indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascun lavoratore. Resta inalterata la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro, con l'unico obbligo di informare preventivamente (con cadenza almeno settimanale) il datore della distribuzione dell'orario stabilita.
- Ciascun lavoratore è responsabile per intero della prestazione, ne consegue che in caso d'inadempimento da parte di uno dei lavoratori coobbligati, il datore di lavoro può legittimamente pretendere l'adempimento dell'intera prestazione da parte dell'altro.
- Le persone che lavorano insieme con lo stesso contratto hanno il vincolo di sostituirsi vicendevolmente in caso d'impedimento di uno di loro, in modo tale che nell'orario di lavoro in ufficio sia sempre presente una persona.

**Riferimenti normativi.** La figura del contratto di lavoro ripartito non ha ancora trovato una compiuta e specifica regolamentazione nel nostro ordinamento, tuttavia la mancanza di una legge non pregiudica la legittimità del ricorso a questo tipo di contratto. Il Ministero del Lavoro nella circolare n.43 del 7 aprile 1998 ha fornito una serie d'indicazioni utili per la stipulazione del contratto, che dovrebbero definitivamente contribuire alla diffusione anche nel nostro Paese di questa nuova modalità di organizzazione del lavoro.

**Durata della prestazione.** I lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito, insieme, coprono un orario di lavoro a tempo pieno.

**Compatibilità con altre forme contrattuali.** Il job sharing si distingue dal part time sotto due aspetti:

- Il part time è espressamente disciplinato dalla legge;
- Nel part time i lavoratori non condividono la medesima obbligazione contrattuale, in quanto sono titolari e responsabili di rapporti contrattuali ed autonomi.

**Retribuzione.** La retribuzione spettante a ciascun lavoratore è calcolata in base alla prestazione effettivamente svolta.

Nel caso di malattia o di altro legittimo impedimento, al lavoratore che subentra a quello assente viene corrisposto un compenso aggiuntivo per l'esecuzione della prestazione lavorativa straordinaria. Tuttavia, nell'ipotesi di sospensione disciplinare, il lavoratore che non ha subito il provvedimento in questione dovrà svolgere il lavoro anche dell'altro senza però aver diritto ad alcun compenso aggiuntivo.

**Adempimenti previdenziali.** Per gli aspetti previdenziali ed assicurativi i due lavoratori contitolari del contratto sono assimilabili ai lavoratori a tempo parziale.

Il calcolo delle prestazioni previdenziali e dei contributi va effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno, sempre sulla base dell'effettiva attività svolta, in modo da poterne calcolare con precisione l'esatto ammontare per ciascun lavoratore.

***Durata del contratto.*** Il licenziamento o le dimissioni di un lavoratore della coppia dovrebbe comportare l'estinzione dell'intero contratto. Tuttavia al datore di lavoro è data la facoltà di accettare l'ingresso 'nella coppia' di un altro lavoratore oppure di convertire il job sharing in contratto a tempo pieno con il lavoratore che è rimasto a disposizione.

Nel caso di impedimento nella prestazione del lavoro da parte di entrambi i lavoratori coobbligati si ha la sospensione del rapporto di lavoro.

## **1.2 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

## Scheda n.B1

### 1.2.1 APPRENDISTATO

**Definizione.** Il rapporto di apprendistato - denominato “tirocinio” dal codice civile - è uno speciale rapporto di lavoro in cui il datore di lavoro:

- 1) da un lato è obbligato - oltre che a corrispondere la retribuzione - ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista l'insegnamento necessario perché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato;
- 2) dall'altro consegue il diritto di utilizzare l'opera dell'apprendista nella sua impresa.

L'apprendista non è un normale lavoratore subordinato, quindi non può essere ritenuto né un impiegato né un operaio.

La distinzione tra l'apprendista e il lavoratore subordinato non va cercata sulla base della qualifica formale di assunzione né dall'età del lavoratore né dalla retribuzione corrisposta, ma risiede nell'esistenza in capo all'apprendista, contestualmente all'obbligo di prestare la propria collaborazione nell'impresa, del diritto di ricevere l'insegnamento professionale. Trattasi di un rapporto a causa mista, dove la prestazione lavorativa dell'apprendista viene scambiata non solo con il salario, ma anche con l'addestramento teorico-pratico finalizzato alla qualifica professionale.

Al contratto di apprendistato non si applicano le norme riguardanti il rapporto di lavoro a tempo determinato. Infatti anche se la legge prevede per tale contratto un termine di durata massima, la scadenza di detto termine comporta non l'estinzione automatica del rapporto di lavoro, bensì la facoltà per il datore di lavoro di recedere “ad nutum”, ovvero la trasformazione del rapporto in un rapporto normale di lavoro a tempo indeterminato.

**Riferimenti normativi.** Istituito con legge n. 25 del 1955 modificato con legge n. 56 del 1987 e con la recente legge n. 196 del 24 giugno 1997.

Altri riferimenti all'apprendistato di possono evincere dalla seguente normativa: D.L. 214/99 convertito in L. 263/99; Decreti Min.Lavoro 8/4/98 e 20/5/99; L. 144/99 art. 68; Decreto Min.Lavoro 28/2/00; DPR 12/7/00 n. 257 art. 5.

**Settori di applicazione.** Tutti i settori produttivi compreso quello agricolo.

**Limite di età.** Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età compresa tra i 16 anni e i 24 anni, con l'eccezione delle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 (Mezzogiorno e aree in declino industriale) in cui il limite è elevabile fino a 26 anni, e di ulteriori 2 anni per i portatori di handicap. Nel settore dell'artigianato l'età massima è 29 anni, per mansioni di alto contenuto professionale.

Esistono limiti numerici nell'assunzione di apprendisti che sono distinti per le imprese artigiane e non artigiane.

**Durata della prestazione.** L'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali chiaramente se l'azienda è organizzata su un orario di lavoro di 40 ore settimanali (modifica intervenuta con la 196/1997) viene meno la possibilità di applicare l'orario fino alle 44 ore settimanali. E' vietato il lavoro notturno.

**Formazione professionale.** La formazione dell'apprendista deve essere svolta all'interno dell'azienda per affiancamento e all'esterno mediante la frequenza di specifici corsi. Le iniziative formative esterne saranno normalmente non inferiori a 120 ore medie all'anno, con la possibilità di un impegno ridotto per i soggetti già in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei all'attività da svolgere (legge 196/1997). In questo modo si è esplicitamente consentito di instaurare rapporti di apprendistato con giovani in possesso di diploma di scuola media superiore.

Le attività formative per apprendisti sono strutturate in forma modulare.



I contenuti sono articolati in:

- contenuti a carattere trasversale, riguardanti il recupero di conoscenze linguistico-matematiche, i comportamenti relazionali, le conoscenze organizzative, gestionali, economiche;
- contenuti a carattere professionalizzante, di tipo tecnico-scientifico e operativo, differenziati in funzione delle singole figure professionali.

Ai contenuti di carattere trasversale non può essere destinato un numero di ore inferiore al 35% del monte ore destinato alla formazione esterna.

**Compatibilità con altre forme contrattuali.** L'apprendistato è compatibile con il contratto part-time sempre che la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire il conseguimento della qualifica professionale.

**Retribuzione.** La retribuzione che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'apprendista è stabilita:

- dai contratti collettivi;
- dall'accordo tra l'apprendista e il datore di lavoro, in mancanza di contratto collettivo che disciplina la misura della retribuzione spettante all'apprendista. In questo caso, la retribuzione concordata non può discostarsi notevolmente dal trattamento economico stabilito dal contratto collettivo del settore di appartenenza dell'azienda.

L'ammontare della retribuzione potrà essere graduato anche in rapporto all'anzianità del servizio. Possono essere concordati premi in denaro o in natura purché non commisurati alla qualità della produzione.

**Durata del contratto.** La durata del rapporto di apprendistato è limitata:

- in ogni caso dall'esito positivo dell'esame di idoneità;
- dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
- dalla legge che stabilisce una durata minima di 18 mesi ad una massima di 4 anni, elevata a 5 anni per i settori dell'artigianato.

I periodi di apprendistato svolti presso più datori di lavoro per attività similari, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno, si cumulano ai fini del raggiungimento della durata massima programmata. Al termine dell'addestramento pratico l'apprendista sostiene le prove di idoneità all'esercizio del mestiere.

**Adempimenti contributivi.** Il trattamento contributivo per gli apprendisti si differenzia da quello stabilito per la generalità dei lavoratori in quanto:

- l'ammontare dei contributi è inferiore;
- i contributi a carico del datore di lavoro sono dovuti in misura fissa: per l'azienda, in misura fissa settimanale, pari a Lit. 5190, compreso il contributo INAIL, per l'anno 2001; per l'apprendista, in misura pari a quella stabilita per la generalità dei lavoratori, diminuita di tre punti percentuali.
- gli apprendisti non sono soggetti a tutte le forme assicurative;
- nelle imprese artigiane i contributi a carico del datore di lavoro (salvo la maternità) sono a carico delle regioni o a carico del Ministero del lavoro, per alcune regioni a Statuto speciale, fermo restando l'obbligo contributivo a carico dell'apprendista.

Le agevolazioni contributive non trovano applicazione nel caso di mancata partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione esterna all'azienda.

Il beneficio contributivo permane per l'intera durata del rapporto di apprendistato e prosegue per i 12 mesi successivi all'eventuale trasformazione a tempo indeterminato.

**Benefici fiscali.** L'intero costo del personale con qualifica di apprendista ai sensi del D.Lgs. 446/1997 non concorre a formare la base imponibile ai fini dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP).

## Scheda n.B2

### 1.2.2 LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato è visto con sfavore dall'ordinamento, pertanto la legittimità dell'apposizione del termine al contratto è subordinata:

- al fatto che il termine sia apposto in presenza di una delle fattispecie tassativamente previste dalla legge;
- al rispetto di particolari formalità.

E' consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato esclusivamente:

- quando ciò viene richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima;
- quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- per lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazione, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari o integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi;
- quando l'assunzione, entro particolari limiti di tempo e nell'ambito di particolari periodi dell'anno, venga effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo di passeggeri e merci;
- nel caso di assunzione di dirigenti amministrativi e tecnici;
- quando si verifichi, in determinati e limitati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con provvedimento dell'Ispettorato del lavoro;
- nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale (i contratti collettivi stabiliscono, in tali casi, il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato)
- nei settori del turismo e dei pubblici esercizi per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore ad un giorno determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- nel caso di assunzione di lavoratori iscritti alle liste di mobilità e per una durata massima di 12 mesi.

La normativa più recente ha modificato l'ottica del legislatore. Dal divieto di apporre il termine, tranne in casi particolari, si è passati alla facoltà di apporlo, salvo alcuni divieti, che sono espressamente dichiarati.

E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

L'apposizione del termine non è ammessa:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (...), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

**Riferimenti normativi:** Legge n. 230/1962. La legge viene modificata (L.196/1997) stabilendo una disciplina sanzionatoria qualora il rapporto di lavoro continui dopo la scadenza del termine del contratto.  
Decreto Legislativo 6/9/2001, n.368.

**Settori di applicazione.** Non esistono limitazioni dei settori di attività economica.

**Durata della prestazione.** Questa tipologia di contratto prevede sia prestazioni a tempo pieno che a tempo ridotto.

**Retribuzione.** Il prestatore di lavoro a tempo determinato ha diritto al medesimo trattamento economico spettante ai dipendenti assunti a tempo indeterminato in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

**Compatibilità con altri contratti.** Il contratto a termine è compatibile con l'orario di lavoro parziale (ML cnc. N. 102/1986).

Secondo l'opinione prevalente, al contratto di formazione e lavoro dovrebbe essere riconosciuta natura di contratto a tempo determinato; mentre al contratto di apprendistato non si applicano le norme riguardanti il contratto di lavoro a tempo determinato.

#### **Forma del contratto.**

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni giustificative.

Una copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni.

**Durata del contratto.** Il termine del contratto di lavoro può essere legittimamente stabilito sia con riferimento ad una certa data del calendario, sia con riferimento al ricorrere di un evento il cui verificarsi sia relativamente certo anche se incerto è il momento preciso (ad esempio data di rientro al lavoro del lavoratore sostituito, assente per malattia).

Tuttavia, non esiste un limite minimo o massimo della durata, tranne in caso di proroga, dove la durata complessiva del rapporto a termine non può essere superiore ai tre anni, e nel caso di contratti conclusi con dirigenti, dove la durata non può eccedere i cinque anni.

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato, eccezionalmente, una sola volta, per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale. La proroga deve essere richiesta per ragioni oggettive, e si deve riferire alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto era stato stipulato.

Qualora il contratto venisse irregolarmente prorogato o si protraesse oltre la scadenza inizialmente pattuita, il rapporto dovrebbe considerarsi a tempo indeterminato. Nel caso di stipula di più contratti successivi, affinché non si verifichi tale trasformazione, è necessario che tra un contratto e l'altro intercorra un lasso di tempo minimo, superiore a quindici o trenta giorni, a seconda che il primo contratto abbia avuto una durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi.

Tale situazione è parzialmente mutata con l'entrata in vigore della L.196/1997. Infatti, l'art.12 di tale legge stabilisce che se il rapporto di lavoro prosegue dopo la scadenza del termine, il datore di lavoro è tenuto esclusivamente a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione a lui corrisposta per ogni giorno di prosecuzione del rapporto, pari al 20% per i primi dieci giorni e del 40% per quelli successivi. Solo nel caso in cui il rapporto continui oltre il trentesimo giorno, successivo alla scadenza del termine, (al ventesimo in caso di contratto inferiore a sei mesi) il contratto a tempo determinato verrebbe trasformato in tempo indeterminato.

## Scheda n.B3

### 1.2.3 FORMAZIONE E LAVORO

**Definizione.** Il contratto di formazione e lavoro (CFL) dà luogo ad un particolare rapporto di lavoro a tempo determinato contraddistinto, oltre che dallo scambio fra prestazione lavorativa e retribuzione, dall'obbligo del datore di lavoro di provvedere all'addestramento professionale del giovane assunto (art.3,D.L. n.726/1984).

**Riferimenti normativi.** Istituito con Legge n. 863 del 1984 (art. 3), modificato con legge n. 451 del 1994. Ulteriori modifiche nella legge 196/1997 art.15.

**Settori di applicazione.** Tutti i settori produttivi relativi ai seguenti datori di lavoro:

- gruppi di imprese, associazioni professionali, socio-culturali, sportive, fondazioni, enti pubblici di ricerca nonché datori di lavoro iscritti agli albi professionali;
- enti pubblici economici;
- imprese e loro consorzi.

**Limiti di età.** Possono essere assunti con CFL i lavoratori che al momento dell'assunzione abbiano un'età compresa fra i 16 e i:

1. 25 anni o 29 se laureati (provvedimento del ML per allinearsi alle decisioni della commissione europea);
2. 32 anni per i disoccupati di lunga durata (ossia da almeno un anno) oppure nei casi in cui la successiva trasformazione a tempo indeterminato del contratto di formazione e lavoro realizzi un incremento di occupazione.

**Durata della prestazione.** Le ore da dedicare alla formazione e quelle da dedicare alla prestazione lavorativa vengono stabiliti dall'azienda ed il progetto formativo viene sottoposto alle Commissioni regionali per l'impiego per verifica della conformità alla regolamentazione dettata dall'accordo interconfederale.

**Formazione professionale.** L'incidenza dell'attività di formazione 'off the job' varia a seconda che il rapporto sia mirato ad acquisire professionalità intermedie o elevate, in tal caso la formazione sarà pari rispettivamente a 80 e 130 ore; oppure mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo e organizzativo, con una formazione pari a 20 ore.

**Compatibilità con altre forme contrattuali.** E' ammissibile la stipulazione di CFL a tempo parziale, sempre che la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire il soddisfacimento dell'esigenza formativa.

**Durata del contratto.** La durata massima dei contratti di formazione e lavoro è stabilita dalla legge in:

- 12 mesi, per i contratti mirati all'inserimento professionale;
- 24 mesi, per i contratti mirati all'acquisizione di professionalità elevate o intermedie;
- 36 mesi per contratti relativi all'attività di ricerca o con i quali assumano profughi italiani.

In caso d'inosservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi del contratto di formazione e lavoro, quale ad esempio la fornitura della formazione teorica, il contratto può considerarsi trasformato a tempo indeterminato.

**Retribuzione.** Il lavoratore assunto con CFL ha diritto al medesimo trattamento economico normativo previsto per i lavoratori assunti con ordinario contratto di lavoro subordinato.

**Adempimenti contributivi.** In favore dei datori di lavoro che assumono giovani con CFL sono previste agevolazioni contributive diversamente commisurate a seconda della natura e/o del luogo dell'attività esercitata dal datore di lavoro, ferma restando la contribuzione a carico dei lavoratori nella misura prevista per la generalità dei prestatori di lavoro.

- Per imprese artigiane, imprese ubicate nel Mezzogiorno, imprese operanti in circoscrizioni del Centro-Nord con percentuale di disoccupazione superiore alla media nazionale, per profughi italiani, i contributi a carico del datore di lavoro sono dovuti nella misura fissa prevista per gli apprendisti dipendenti delle aziende non artigiane.
- Per i datori di lavoro in genere (enti pubblici economici, liberi professionisti, consorzi di imprese compresi quelli di imprese artigiane) operanti nelle aree del Mezzogiorno sull'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è applicata la riduzione nella misura del 50%.
- Per imprese commerciali e turistiche con meno di 15 dipendenti, operanti nel Centro-Nord l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro viene ridotta del 40%.
- Per datori di lavoro in genere operanti nel Centro-Nord si attua una riduzione delle aliquote correnti previdenziali e assistenziali del 25%.

## Scheda n.B4

### 1.2.4 BORSE DI LAVORO

**Definizione.** Le borse di lavoro rappresentano una nuova opportunità per favorire l'incontro tra aziende e disoccupati, con l'obiettivo di creare posti stabili, attraverso la riduzione contributiva in caso di assunzione a tempo indeterminato. Il pacchetto Treu (art. 26 L.196/1997) e il D.Lgs 280/1997 hanno quindi previsto la possibilità di inserire in aziende appartenenti a determinati settori, giovani di età compresa tra 21 e 32 anni, iscritti alle liste di collocamento da almeno 30 mesi.

**Riferimenti normativi.** Istituto previsto con Legge n. 196 del 24 giugno 1997 art. 26 (Pacchetto Treu) e reso operativo dal decreto legislativo n. 280 del 7 agosto 1997. Inoltre, i messaggi emanati dall'INPS il 27 Marzo 1998 n. 13324 e il 1° Aprile 1998 n. 14060 delineano in maniera dettagliata tutti gli operativi che regolano il rapporto di lavoro fra i giovani borsisti e le aziende interessate.

**Ambito territoriale di applicazione.** Si tratta di uno strumento atto a favorire l'incremento occupazionale nelle zone svantaggiate del Mezzogiorno che, nel 1996, hanno registrato un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale. Le regioni coinvolte, individuate dal d.l. n.280 del 1997, sono la Sardegna, la Sicilia, la Calabria, la Campania, la Basilicata, la Puglia, l'Abruzzo e Molise. Inoltre, sono interessate le province di Massa Carrara, Frosinone, Roma, Latina, Viterbo.

**Lavoratori utilizzati.** Giovani iscritti alla prima classe delle liste di collocamento da oltre 30 mesi e con un'età che va dai 21 ai 32 anni, residenti nei territori indicati. L'impegno dei giovani non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato e non comporta la cancellazione delle liste di collocamento.

**Settori di applicazione.** Le imprese con un numero di dipendenti compreso tra 2 e 100, che in base alla classificazione ISTAT 1991 appartengono ai seguenti settori di attività economica:

- Attività manifatturiere (D);
- attività del Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di autoveicoli, motocicli e di beni personali per la casa (G);
- Alberghi e Ristoranti (H);
- Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (I);
- Intermediazione monetaria e finanziaria (J);
- Attività immobiliari, noleggio, informatica e altre attività imprenditoriali e professionali (K).

Le borse di lavoro non possono riguardare le attività a carattere stagionale e quelle riferite ad intensificazioni produttive o di servizio in determinati e limitati periodi dell'anno per le quali si sia fatto ricorso ad assunzioni a tempo determinato nei dodici mesi precedenti.

Le imprese appartenenti al settore G devono presentare un numero di dipendenti compreso tra 5 e 100.

Nel computo numerico dei limiti aziendali sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a termine.

**Durata della prestazione.** L'attività del borsista deve svolgersi per almeno 3 giorni a settimana ma non si possono superare più di 8 ore al giorno per un totale di 20 ore settimanali. Inoltre, l'orario di svolgimento delle borse di lavoro deve essere reso pubblico mediante affissione di un apposito avviso. Infine il borsista può svolgere il proprio lavoro nelle giornate festive solo se utilizzato da un'impresa commerciale o turistica, ma, in ogni caso, mai in orario notturno.

#### **Durata del contratto.**

A. Per i giovani accolti presso imprese con più di 15 dipendenti il periodo massimo di durata del lavoro è:

- di 11 mesi, se hanno conseguito il diploma di scuola secondaria superiore, o anche la laurea;
- di 12 mesi, se sono sprovvisti del diploma.

B. Per quelli accolti presso aziende aventi fino a 15 dipendenti la durata è pari a:

- 10 mesi se hanno conseguito i titoli di studio sopra menzionati;
- 11 mesi se privi di diploma.

C. Infine, per i giovani inseriti presso imprese appartenenti al settore dell'artigianato artistico la durata è:

- Sempre di 12 mesi.

**Limiti di attivazione.** Il numero di borse di lavoro che ogni azienda può attivare non può superare le 10 unità ed è vietata l'attivazione delle borse stesse nei confronti del coniuge del titolare dell'impresa e per più di un parente o affine fino al terzo grado.

**Compatibilità con altre forme contrattuali.** L'INPS stabilisce che l'attività che il giovane presta nell'impresa è compatibile con la pensione di invalidità civile eventualmente spettante, mentre non è conciliabile con quella derivante da lavoro dipendente o autonomo inclusi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

**Retribuzione.** Al giovane borsista spetta un sussidio, erogato dall'INPS, pari a 800.000 mensili a cui si può, eventualmente, aggiungere l'assegno per il nucleo familiare se sussistono i requisiti previsti dalla legge, per la corresponsione occorre presentare specifica domanda all'INPS utilizzando gli appositi modelli. Inoltre, si potranno applicare le disposizioni relative alle assenze per maternità obbligatoria le quali sarà indennizzate con un importo pari all'80% del sussidio. Altre assenze, quali la malattia devono essere documentate direttamente dall'impresa, mentre quelle dovute a motivi personali e non recuperate comportano la sospensione del sussidio con relativa comunicazione all'INPS

**Riposi compensativi.** Il borsista ha diritto di usufruire, senza sospensione del sussidio di un periodo di riposo pari a quello di ferie contrattualmente spettante al lavoratore dipendente dell'impresa con contratto di lavoro ad orario part-time di 20 ore settimanali, rapportato alla durata della borsa di lavoro.

**Adempimenti previdenziali/assicurativi.** A decorrere dal 1° Gennaio 1998, per la durata di un triennio e a titolo di sperimentazione, è concessa ai datori di lavoro una riduzione del 50% del premio INAIL. Per ciascuna attività svolta dai borsisti dovrà essere aperta una apposita posizione assicurativa a cui andrà attribuito uno specifico codice.

**Modalità di attivazione.** Entro il 27 Ottobre 1997 le aziende in possesso dei requisiti richiesti (ubicazione, tipo di attività, numero di dipendenti) e interessate alle borse di lavoro devono compilare e presentare l'apposito modello distribuito dall'INPS. In caso di mancato reperimento di giovani inoccupati e iscritti nella prima classe di collocamento (1B) con i requisiti culturali necessari, verrà presa in considerazione la possibilità di consentire l'utilizzazione di giovani iscritti nella classe 1A. L'INPS segnala l'avvenuta formazione delle graduatorie provinciali delle imprese che hanno dichiarato la loro disponibilità ad attivare borse di lavoro, sulla base dei seguenti criteri: a) impegno allo svolgimento della attività formativa; b) la data di presentazione della dichiarazione di disponibilità; c) la dimensione dell'azienda. L'impresa a cui verrà data comunicazione di ammissione ha trenta giorni di tempo dalla data di ricezione della stessa per attivare le borse, scegliendo direttamente i giovani borsisti. Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha prorogato al 28 febbraio 1998 il termine ultimo per attivare le borse. A decorrere dal 1° gennaio 1998 per la durata di un triennio è concessa ai datori di lavoro una riduzione del 50% del premio INAIL.

I giovani che vogliono accedere alle borse di lavoro, dal canto loro, devono andare presso l'Ufficio di Collocamento e farsi rilasciare certificazione attestante il possesso dei requisiti richiesti. Successivamente inviare il proprio curriculum vitae alle aziende titolari del finanziamento, che provvederanno alla scelta nominativa dei giovani.

N.B. Le Borse di lavoro hanno avuto vigenza dal 1998 al 1999. Non sono state attivate per il 1999, ma rimangono uno strumento valido per il futuro.

## Scheda n.B5

### 1.2.5 LAVORI SOCIALMENTE UTILI (LSU)

**Definizione.** Si indicano tutte le attività che hanno per oggetto la realizzazione di opere e la fornitura di servizi di utilità collettiva, mediante l'utilizzo di particolari categorie di soggetti (art. 1 c.1 D.Lgs. 1 Dicembre 1997, n. 468). Il Ministero del Lavoro e della previdenza Sociale e le Regioni, negli ambiti di rispettiva competenza, promuovono l'utilizzazione di lavori socialmente utili come strumento di politica attiva del lavoro, di qualificazione professionale e di creazione di nuovi posti di lavoro e di nuova imprenditorialità, anche sotto forma di lavoro autonomo o cooperativo. Le attività sono distinte secondo la seguente tipologia:

- a) lavori di pubblica utilità mirati alla creazione di occupazione, in particolare in nuovi bacini di impiego, della durata di 12 mesi, prorogabili al massimo per due periodi. Sono attivati nei settori della cura della persona, dell'ambiente, del territorio e della natura, dello sviluppo rurale, montano e dell'acquicoltura nonché del recupero degli spazi urbani e dei beni culturali.
- b) lavori socialmente utili mirati alla qualificazione di particolari progetti formativi volti alla crescita professionale in settori innovativi, della durata massima di 12 mesi da definire mediante la predisposizione di appositi progetti;
- c) lavori socialmente utili per la realizzazione di progetti aventi obiettivi di carattere straordinario, della durata di 6 mesi, prorogabili al massimo per un periodo di 6 mesi, con priorità per i soggetti titolari di trattamento previdenziale;
- d) prestazioni di attività socialmente utili in agricoltura da parte di titolari di trattamenti previdenziali (trattamento straordinario di integrazione salariale, trattamento di indennità di mobilità e di altro trattamento speciale di disoccupazione).

**Riferimenti normativi.** Legge 451 del 1994, d.l. 232 del 1995, legge 608 del 1996, L. 196/1997 (pacchetto Treu), d.lgs. 468 del 1997, d.l. 78 del 1998, d.l. 390/99, d.lgs.81/00, Legge 388/00 (legge finanziaria 2001) art. 78, Legge 448/01.

**Durata della prestazione:** La prestazione lavorativa sarà articolata su un orario settimanale ridotto per un numero di ore derivante dal rapporto tra il sussidio e la retribuzione corrispondente al livello di riferimento, oppure a tempo pieno. L'impegno nell'ambito del progetto non deve essere inferiore alle 20 ore settimanali e non più di 8 ore giornaliere. Il superamento dell'orario fissato comporta l'obbligo di erogare una somma integrativa.

**Durata del rapporto.** Per i lavori di pubblica utilità, 12 mesi prorogabili per due periodi di 6 mesi ciascuno; per i lavori socialmente utili mirati alla qualificazione professionale in settori innovativi, 12 mesi; per i lavori socialmente utili mirati alla realizzazione di progetti con carattere straordinario, 6 mesi prorogabili al massimo per un periodo di 6 mesi; per le attività socialmente utili è pari alla durata del trattamento previdenziale.

**Retribuzione.** E' previsto un sussidio di 800.000 mensili erogate dall'INPS previa certificazione delle presenze secondo le modalità fissate dall'INPS a cura dell'ente utilizzatore, che gravano sul Fondo per l'occupazione. Nel caso di impegno per un orario superiore, entro il limite del normale orario contrattuale, ai lavoratori compete un importo integrativo corrispondente alla retribuzione oraria relativa al livello retributivo iniziale, calcolato detraendo le ritenute previdenziali ed assistenziali previste per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso il soggetto utilizzatore.

**Compatibilità con altre forme contrattuali.** L'assegno è incompatibile con lo svolgimento di attività di lavoro subordinato con contratto a termine a tempo pieno, mentre è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente a tempo determinato parziale, iniziato successivamente all'avvio del progetto nei limiti di lire 600.000 mensili, opportunamente documentati. E', inoltre, incompatibile con i trattamenti pensionistici diretti a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoro dipendenti, degli ordinamenti sostitutivi, esonerativi ed esclusivi dell'assicurazione medesima, nonché delle



gestioni speciali dei lavoratori autonomi, e con i trattamenti di pensionamento anticipato. L'assegno è, invece, cumulabile con i redditi da lavoro autonomo di carattere occasionale e di collaborazione coordinata e continuativa iniziate successivamente all'avvio del progetto.

**Soggetti promotori.** I soggetti promotori si devono impegnare a realizzare nuove attività stabili e devono indicare nel progetto un piano d'impresa. La mancata realizzazione del progetto comporta, da parte del soggetto promotore, il rimborso all'INPS delle somme erogate ai soggetti utilizzati nel progetto. I lavori socialmente utili possono essere promossi da:

- enti locali;
- amministrazioni pubbliche (tranne quelle che hanno personale eccedente);
- società a prevalente partecipazione pubblica;
- altri soggetti determinati con decreto del Ministero del Lavoro;
- cooperative sociali.

**Lavoratori utilizzabili.** I lavoratori utilizzabili in questo ambito sono i seguenti:

- ◆ lavoratori in cerca di prima occupazione o disoccupati iscritti da più di due anni alle liste di collocamento;
- ◆ iscritti alle liste di mobilità che non percepiscono indennità;
- ◆ iscritti alle liste di mobilità percettori dell'indennità o di altro trattamento speciale di disoccupazione;
- ◆ lavoratori in CIGS;
- ◆ gruppi di lavoratori in esubero individuati da specifici accordi;
- ◆ lavoratori individuati dalle commissioni regionali per l'impiego;
- ◆ detenuti ammessi a lavoro esterno.

Lo svolgimento di lavori socialmente utili non comporta l'instaurazione di un rapporto di lavoro e non determina la cancellazione dalle liste di collocamento, ma comporta l'iscrizione alle liste di mobilità.

Il D.Lgs. 81/2000 ha delineato la progressiva scomparsa dell'esperienza dei LSU, prevedendo un itinerario di svuotamento del bacino dei lavoratori coinvolti nei progetti entro il 30 giugno 2001. La legge finanziaria per il 2001 ha previsto un allungamento dei tempi: in relazione a situazioni straordinarie che non consentono, entro il 30 giugno 2001, di esaurire il bacino regionale dei lavoratori già impegnati in LSU, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è autorizzato a stipulare convenzioni con le regioni interessate. Slitta dunque al 30 giugno 2001 il termine ultimo per la proroga (fino a 8 mesi) degli ultimi progetti, che quindi dovranno concludersi entro la fine del 2001.

Ultimamente sono stati prorogati fino al 31/12/02 dalla legge 448/2001.

**Benefici.** Agli enti che hanno presentato i progetti viene riconosciuto un contributo per le spese per l'assistenza tecnica-progettuale fornita dalle agenzie di promozione di lavoro e di impresa (max 500.000 - solo per i LPU); un contributo per le spese per l'acquisto delle attrezzature necessarie (max 5.000.000); e un contributo per le spese di formazione dei lavoratori utilizzati (max 1.000.000 pro capite).

## Scheda n.B6

### 1.2.6 TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO O STAGES<sup>4</sup>

**Definizione.** I tirocini formativi rappresentano per i giovani sia un'opportunità per facilitare le proprie scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro, che un'occasione per realizzare momenti d'alternanza tra studio e lavoro.

D'altro canto, per le aziende, rappresentano uno strumento attraverso il quale è possibile fare una preselezione del personale senza obblighi di assunzione. Infatti, il tirocinio non si configura come rapporto di lavoro, e quindi non comporta la cancellazione dalle liste di collocamento.

#### **Riferimenti Normativi.**

L.196/1997 art.18

Decr.Min. 142/1998

L.68/1999 art.13

**Destinatari.** Il tirocinio è un rapporto triangolare tra: Tirocinante, Azienda ospitante e Ente promotore.

- I Tirocinanti sono soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico;
- L'azienda ospitante, che può essere pubblica o privata, può ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nei limiti di seguito indicati:
  - a) per le aziende con al massimo cinque dipendenti a tempo indeterminato → un tirocinante;
  - b) per le aziende con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove → non più di due tirocinanti contemporaneamente;
  - c) per le aziende con più di venti dipendenti a tempo indeterminato → tirocinanti in misura non superiore al 10% dei suddetti dipendenti contemporaneamente.
- Gli Enti promotori possono essere:
  - Le agenzie regionali per l'impiego;
  - Gli Uffici del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale;
  - Le Università e gli istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
  - Le istituzioni scolastiche, statali e non statali, che rilascino titoli di studio con valore legale;
  - I provveditorati agli studi;
  - I centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o di orientamento;
  - Le comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
  - Gli enti pubblici delegati dalla regione che prestano servizi di inserimento lavorativo per disabili.

L'Ente promotore stipula con l'Azienda una convenzione, che può riguardare più tirocini, e allega un progetto formativo e di orientamento per ciascun tirocinio, dove vengono esplicitate le modalità di svolgimento del tirocinio stesso: le mansioni da svolgere, la durata, il luogo di svolgimento, i nomi dei responsabili.

L'Ente promotore garantisce, inoltre, la presenza di un tutor come responsabile didattico-organizzativo delle attività; è poi l'Azienda ospitante ad indicare il responsabile aziendale al quale i tirocinanti devono fare riferimento.

Inoltre, l'Azienda è tenuta alla certificazione dell'esperienza svolta al termine del tirocinio. Tale esperienza può avere valore di credito formativo e, dove certificata dalle strutture promotrici, può essere riportata nel curriculum dello studente o del lavoratore ai fini dell'erogazione da parte delle strutture pubbliche dei servizi per favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

---

<sup>4</sup> Tutto ciò che è riferito al tirocinio formativo è da intendersi anche per lo stage, trattandosi dello stesso tipo di rapporto.

**Limiti d'età.** Non ve ne sono.

L'unico vincolo è dettato dall'età minima per assolvere l'obbligo scolastico.

**Durata prestazione.** Il tirocinante o *stagista* non è sottoposto ad alcun vincolo di orario relativamente all'attività prestata.

**Durata contratto.** I tirocini formativi e di orientamento hanno durata massima:

a) non superiore a 4 mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano studenti che frequentano la scuola secondaria;

b) non superiore a 6 mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano lavoratori inoccupati o disoccupati ivi compresi quelli iscritti alle liste di mobilità;

c) non superiore a 6 mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione;

d) non superiore a 12 mesi per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione nonché di scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione post-secondari anche non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi;

e) non superiore a 12 mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano persone svantaggiate;

f) non superiore a 24 mesi nel caso di soggetti portatori di handicap<sup>5</sup>.

Nel computo dei limiti sopra indicati non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi d'astensione obbligatoria per maternità.

Le eventuali proroghe del tirocinio sono ammesse entro i limiti massimi di durata indicati precedentemente.

### **Retribuzione.**

Il tirocinio, non rappresentando un rapporto di lavoro, non è in alcun modo retribuito.

Tuttavia, è consentito al tirocinante il rimborso delle spese documentate, quali buoni pasti, trasporti, etc...

Nel caso in cui i tirocini riguardino giovani del Mezzogiorno, impiegati presso imprese appartenenti a regioni del centro-nord, la legge prevede la possibilità di un rimborso degli oneri finanziari e, in particolare, delle spese per vitto e alloggio del tirocinante.

### **Adempimenti contributivi.**

Gli Enti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nonché presso un'idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi. Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda e rientranti nel progetto formativo e d'orientamento. Le regioni possono assumere a proprio carico gli oneri connessi a dette coperture assicurative.

Nel caso in cui i soggetti promotori delle iniziative siano le strutture pubbliche competenti in materia di collocamento e di politica attiva del lavoro, il datore di lavoro che ospita il tirocinante può assumere a proprio carico l'onere economico connesso alla copertura assicurativa INAIL.

Non sono previste altre forme di previdenza obbligatoria, dal momento che il tirocinio non rappresenta un rapporto di lavoro.

---

<sup>5</sup> La L.68/99 prevede che il datore di lavoro che assicura ai disabili la possibilità di svolgere attività di tirocinio finalizzata all'assunzione, assolve per la durata relativa al tirocinio stesso l'obbligo di assunzione.

## Scheda n.B7

### 1.2.7 PIANI D'INSERIMENTO PROFESSIONALE (PIP)

**Definizione.** I piani d'inserimento professionale (PIP) sono attuati attraverso progetti che hanno lo scopo di migliorare la formazione e di facilitare l'inserimento professionale dei giovani nelle aree del mezzogiorno e in altre aree depresse. I progetti sono realizzati dal Ministero del lavoro d'intesa con le regioni interessate e prevedono periodi di formazione e di esperienze lavorative presso le imprese.

L'esperienza agevola le scelte professionali dei giovani e consente all'azienda di valutare eventuali collaboratori.

L'utilizzo dei giovani nei progetti non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro, non comporta la cancellazione dalle liste di collocamento e non preclude al datore di lavoro la possibilità di assumere il giovane, al termine dell'esperienza, con contratto di formazione e lavoro, relativamente alla stessa area professionale.

#### **Riferimenti Normativi.**

D.L. 299/1994, art. 15 (conv. in L. 451/94);

D.L. 510/1996 (conv. in L. 608/96);

D.L. 4/1998 (conv. in L. 52/98);

L. 488/1999, art. 63 (legge finanziaria per l'anno 2000);

L. 144/1999, art. 66;

L. Regione Sicilia 30/1997, art. 19;

L. Regione Sicilia 4/1999, art. 11

Inps Circ.159/1998

Inps Circ.60/2000

Inps Circ.111/2000

L. 448/02

**Destinatari. Settori di applicazione.** Rivolti a giovani residenti nelle aree di cui agli obiettivi nn. 1 e 2 del regolamento (CEE) n. 2081/93<sup>6</sup>, e per successive modificazioni, presso imprese del settore industriale operanti in territori diversi da quelli compresi negli obiettivi numeri 1 e 2 del predetto regolamento e che abbiano concordato rapporti di collaborazione con le corrispondenti associazioni o con gli Enti locali delle aree territoriali di provenienza dei giovani, finalizzati allo sviluppo economico di tali aree.

**Limiti d'età.** Possono essere assunti nei PIP i giovani tra i 19 e i 32 anni, con l'eccezione per gli iscritti al collocamento da oltre 2 anni (disoccupati di lunga durata) il cui limite arriva fino a 35 anni.

---

<sup>6</sup> Obiettivi regolamento (CEE) n. 2081/93:

1) promuovere lo sviluppo e l'adeguamento strutturale delle regioni il cui sviluppo è in ritardo, in appresso denominato "obiettivo n. 1";

2) riconvertire le regioni, regioni frontaliere o parti di regioni (compresi i bacini d'occupazione e le comunità urbane) gravemente colpite dal declino industriale, in appresso denominato "obiettivo n. 2";

3) lottare contro la disoccupazione di lunga durata e facilitare l'inserimento professionale dei giovani e l'integrazione delle persone minacciate di esclusione dal mercato del lavoro, in appresso denominato "obiettivo n. 3";

4) agevolare l'adattamento dei lavoratori e delle lavoratrici ai mutamenti industriali e all'evoluzione dei sistemi di produzione, in appresso denominato "obiettivo n. 4";

5) promuovere lo sviluppo rurale:

a) accelerando l'adeguamento delle strutture agrarie, nell'ambito della riforma della politica agricola comune,

b) agevolando lo sviluppo e l'adeguamento strutturale delle zone rurali, in appresso denominati rispettivamente "obiettivo n. 5a" e "obiettivo n. 5b".

Nel quadro della revisione della politica comune della pesca, le misure di adeguamento delle strutture della pesca rientrano nell'obiettivo n. 5a).

***Durata prestazione. Durata contratto.***

La partecipazione dei giovani ai progetti non può essere superiore alle 80 ore mensili (100 ore in Sicilia) per un periodo massimo di 12 mesi.

L'art. 63, c.1 della legge n. 488/1999, stabilisce che, a decorrere dal 1 gennaio 2000, fermo restando il limite complessivo delle 960 ore annuali (80h X 12 mesi) stabilito dalla legge 451/1994 e, nel rispetto del limite dell'orario contrattuale nazionale e/o aziendale, i Piani possano prevedere che lo svolgimento delle relative attività, possa articolarsi in un periodo non superiore a 6 mesi. La disposizione introduce, quindi, la possibilità di concentrare lo svolgimento delle attività previste nei Piani in un periodo che non sia superiore a sei mesi.

***Retribuzione.*** Ai giovani è corrisposto, da parte delle Direzioni Provinciali del Lavoro, un sussidio pari a Lit. 7.500 per ogni ora di formazione svolta e di attività prestata (8.000 in Sicilia).

La metà del costo dell'indennità, esclusa quella relativa alle ore di formazione, è a carico del datore di lavoro, la restante parte a carico del Fondo per l'Occupazione.

Al finanziamento dei piani si provvede nei limiti delle risorse finanziarie, prefissate a tale scopo nell'ambito del Fondo per l'Occupazione.

Particolarmente importante è la novità introdotta dalla L. 52/98, che incentiva la mobilità interregionale dei lavoratori coinvolti, prevedendo la corresponsione di una indennità aggiuntiva per i giovani che accettano di trasferirsi (cosiddetti piani di gemellaggio).

L'ipotesi di malattia del giovane, debitamente documentata, non comporta la sospensione dell'indennità che, di contro, dovrà essere sospesa nel caso in cui l'assenza per malattia non fosse documentata.

Il relativo onere, al netto della quota a carico del soggetto utilizzatore, sarà posto a carico del Fondo per l'occupazione.

Per quanto concerne le ferie, sebbene l'utilizzo dei giovani nei suddetti piani non determini l'instaurazione di un rapporto di lavoro, tuttavia, configurandosi una situazione in cui il giovane è impegnato in formazione e attività assimilabili sul piano della durata a un rapporto part-time, si reputa necessario riconoscere al giovane un periodo di recupero psicofisico attribuendo delle ferie secondo le stesse modalità previste dal contratto collettivo di lavoro in vigore per il part-time presso il soggetto utilizzatore. Nell'ipotesi, invece, di un piano di durata inferiore, sia per quanto attiene l'orario di lavoro mensile (80 ore), sia per quanto attiene la periodicità del piano medesimo (dieci mesi, sei mesi ecc.), il periodo di ferie viene proporzionalmente ridotto.

Anche nell'ipotesi di fruizione dell'indennità riconosciuta ai giovani a titolo di ferie, il relativo onere graverà sul Fondo per l'occupazione, al netto della quota a carico del soggetto utilizzatore.

***Adempimenti contributivi.*** È previsto dalle norme che i giovani utilizzati nei progetti siano assicurati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Non sono previste altre forme di previdenza obbligatoria, dal momento che l'utilizzo dei giovani nei progetti di inserimento professionale non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e non comporta la cancellazione dalle liste di collocamento.

***Benefici fiscali.*** Per le imprese che assumono, con contratto a tempo indeterminato, giovani durante o al termine dei PIP, valgono le seguenti agevolazioni:

- Esonero totale, per 36 mesi, dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro per imprese artigiane o del Mezzogiorno;
- Riduzione del 50% dei contributi, per 36 mesi, per gli altri datori di lavoro, compresi i consorzi di imprese artigiane e gli enti pubblici economici.

Tali agevolazioni sono da intendersi per imprese che assumono giovani durante o al termine del piano d'inserimento professionale e non per imprese che inseriscono giovani nei PIP.

N.B. Anche i piani d'inserimento professionale sono in fase di lenta estinzione. Da ultimo sono stati prorogati fino al 31/12/02 dalla legge 448/2001.

## **2. MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEL LAVORO**

## Scheda n.C1

### 2.1 LAVORO A DOMICILIO

**Definizione.** La legge definisce lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in un locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori committenti, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie oppure dello stesso imprenditore, anche se fornite tramite terzi. Per la configurazione del rapporto di lavoro a domicilio è sufficiente che il lavoratore sia tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da svolgere, sia dell'esecuzione parziale o nel completamento, sia dell'intera lavorazione dei prodotti oggetto dell'attività del committente.

Non sono lavoratori a domicilio coloro che, seppure nelle condizioni di cui sopra, eseguono lavori in locali di pertinenza del committente, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in essi esistenti corrispondono allo stesso committente compensi di qualsiasi natura: tali lavoratori devono infatti considerarsi normali dipendenti a tempo indeterminato del committente.

**Riferimenti normativi.** Legge 858 del 16 dicembre 1980 e la vigente legge 877 del dicembre 1973 che ha abrogato la 264 del marzo 1958. Circolare Inps n.110 del 16/6/83; Circolare Inps n.114 del 27/5/96; Circolare Inps n.79 del 26/3/97; Circolare Inps n.100 del 22/5/00.

**Lavoratori.** I lavoratori a domicilio sono iscritti presso gli Uffici provinciali del lavoro in un registro dei lavoratori a domicilio.

Il lavoro a domicilio, in quanto lavoro subordinato, si distingue dal lavoro autonomo proprio in virtù della sussistenza di una subordinazione del lavoratore al committente.

**Committenti.** I datori di lavoro che intendono commissionare lavoro a domicilio devono iscriversi in un apposito "registro dei committenti" istituito presso l'ufficio provinciale del lavoro. Qualora il datore di lavoro distribuisca o faccia eseguire il lavoro in più provincie, l'iscrizione dovrà essere fatta in ognuna di esse.

**Retribuzione.** I lavoratori a domicilio debbono essere retribuiti sulla base di tariffe di cottimo pieno, determinate dai contratti collettivi di categoria; in mancanza di queste, le tariffe e le indennità accessorie sono fissate da una apposita Commissione a livello regionale.

**Adempimenti contributivi.** I contributi a carico del datore di lavoro e del lavoratore sono gli stessi in vigore per la generalità dei lavoratori, con la sola esclusione di quelli per CIG e CIGS. Infatti, i datori di lavoro che assumono mediante rapporto di lavoro a domicilio, lavoratori disoccupati o in Cassa Integrazione guadagni da almeno 24 mesi, oppure iscritti nelle liste di mobilità, possono beneficiare di alcune agevolazioni contributive previste dalla legge.

L'importo dei contributi viene calcolato sull'intero compenso corrisposto.

**Prestazioni previdenziali.** I lavoratori a domicilio hanno diritto alle prestazioni previste per la generalità degli altri lavoratori ma con alcune differenze dovute alle peculiarità del rapporto di lavoro.

Tutti i periodi di lavoro a domicilio sono validi per il raggiungimento dei requisiti richiesti per la pensione, tuttavia, la discontinuità del lavoro e i periodi di pausa lavorativa provocano una riduzione del periodo di contribuzione obbligatoria accreditabile. Ciò comporta, nella maggior parte dei casi, la necessità di prolungare i tempi per raggiungere i requisiti pensionistici. Per i periodi di mancata attività lavorativa, è consentita al lavoratore la facoltà di proseguire volontariamente la contribuzione.

I periodi di sosta che eventualmente intercorrono tra successive commissioni di lavoro non sono da considerarsi quali periodi di disoccupazione indennizzabile, bensì consequenziali al normale svolgimento del rapporto di lavoro a domicilio. Nel caso tale sosta si protragga oltre il limite normale, il lavorante può farsi includere nelle liste dei lavoratori disponibili ed essere ammesso all'indennità di disoccupazione.

## Scheda n.C2

### 2.2 TELELAVORO

**Definizione.** Il Telelavoro racchiude tutte le forme di lavoro effettuate in un luogo distante dall'ufficio centrale o dal centro di produzione, mediante l'utilizzo delle tecnologie informatiche che favoriscono la comunicazione.

Gli elementi caratterizzanti questa tipologia di lavoro sono, dunque, due:

- Quello "spaziale", nel senso che il lavoratore può rendere la propria prestazione senza recarsi nei tradizionali luoghi di lavoro;
- Quello "tecnologico", inteso come utilizzo di strumenti che consentono al lavoratore di mantenere un collegamento con il datore di lavoro, pur in assenza di una presenza fisica in azienda.

Secondo l'INPS, il telelavoro, benché rappresenti una prestazione d'opera svolta al di fuori dei confini aziendali, non implica una trasformazione del rapporto di lavoro, dal momento che risulta essere solo un modo diverso per svolgere la propria attività lavorativa.

In linea di massima un telelavoratore può avere un contratto di lavoro:

- a tempo pieno, indeterminato o determinato;
- a tempo parziale, indeterminato o determinato;
- di formazione, di solidarietà, interinale.

Conseguentemente le caratteristiche di questa tipologia lavorativa sono desumibili dalla contrattazione e dalla legislazione cui essa fa capo.

Tuttavia risulta difficoltoso considerare i telelavoratori quali lavoratori subordinati, dato che alcuni degli aspetti tipici del lavoro dipendente assumono, in questa ipotesi di lavoro, caratteristiche assolutamente particolari. Basti pensare all'orario di lavoro, gestito non in base a rigide disposizioni aziendali, o all'inserimento nella struttura organizzativa dell'impresa, realizzata mediante un collegamento telematico.

Gli aspetti positivi insiti in tale forma di lavoro sono legati a:

- vantaggi individuali, quali la riduzione degli spostamenti, l'orario di lavoro più flessibile e congeniale alle proprie esigenze, con il conseguente aumento del tempo libero, sebbene la quantità oraria globale rimane invariata;
- vantaggi collettivi, quali la riduzione del traffico e dell'inquinamento.

Tra i lati negativi si possono considerare:

- la perdita dei momenti di socializzazione, insiti nello svolgimento di un'attività lavorativa insieme ad altri colleghi;
- la perdita del contatto con l'azienda;
- la difficoltà di ricevere una tutela sindacale dei propri diritti, a causa della notevole frammentarietà della forza lavoro.

Tuttavia la possibilità di realizzare periodi di rientro in azienda accompagnati da adeguati interventi formativi rappresenta un modo per annullare alcuni degli svantaggi sopra menzionati.

Una prima classificazione delle possibili forme di telelavoro è:

- "Telelavoro a domicilio": è la forma più classica di lavoro decentrato in quanto in essa è evidente l'aspetto della delocalizzazione. Nata per lavori definiti a basso profilo, ad esempio l'attività d'acquisizione dati, si è poi rilevata adatta anche per mansioni più elevate, quali le consulenze.
- "Telelavoro mobile": prevede l'uso di un personal computer portatile, connettibile al sistema aziendale, particolarmente idoneo per chi svolge attività di vendita o assistenza.
- "Ufficio Satellite": rappresenta una forma collettiva di telelavoro, infatti si tratta di una delocalizzazione di alcune attività aziendali in luoghi decentrati rispetto alla sede centrale, con la quale viene mantenuto un contatto tramite collegamenti telematici.



- “Telecentri”: si tratta di luoghi attrezzati con apparecchiature informatiche e telematiche dai quali è possibile entrare in contatto con la propria azienda. Il telecentro può essere di proprietà di un’azienda, o di più aziende.
- “Telelavoro Office to Office”: si esplicita in un insieme d’imprese, enti pubblici o liberi professionisti che lavorano insieme per il raggiungimento di un determinato progetto, ad esempio la sinergia tra Comuni e Inps per l’erogazione delle prestazioni sociali.

### **Riferimenti Normativi.**

L.191/1998 art.4

DPR 70/1999

**Settori d'applicazione.** Ogni attività lavorativa che non richieda produzione di beni materiali è una potenziale candidata al telelavoro.

In particolare, risultano adatti al telelavoro, lavori che comportino:

- un alto grado di lavoro intellettuale piuttosto che manuale;
- compiti gestibili individualmente, o comunque, suddivisibili in pacchetti di lavoro;
- spirito d’iniziativa e capacità di conseguire obiettivi senza bisogno di stretta supervisione;
- risultati facilmente misurabili;
- apparecchiature non eccessivamente costose e voluminose.

Le attività telelavorabili sono prevalentemente quelle che si riferiscono ai seguenti campi: informatica, marketing, segreteria, libera professione, formazione, produzione e composizione testi, ragioneria, ricerca, gestione, vendite, consulenza, etc...

**Limiti d'età.** Eventuali limiti d’età sono riferiti al tipo di rapporto di lavoro, cui il telelavoro si riferisce.

**Durata prestazione. Durata contratto.** L’eventuale durata del contratto è legata al tipo di rapporto di lavoro, cui il telelavoro si riferisce.

**Compatibilità con altre forme contrattuali.** Il telelavoro può rappresentare una modalità di svolgimento di una delle seguenti tipologie di contratto:

- a tempo pieno, indeterminato o determinato;
- a tempo parziale, indeterminato o determinato;
- di formazione, di solidarietà, interinale.

Il telelavoro può essere effettuato anche da coloro che già percepiscono una regolare pensione, ma che hanno voglia di svolgere un’attività autonoma o dipendente che permetta loro di uscire gradualmente dal mondo del lavoro.

**Retribuzione.** Per i dipendenti della P.A. che svolgono la propria prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla sede centrale di lavoro, il salario rimane inalterato, infatti, l’assegnazione a progetti di telelavoro non muta la fattispecie giuridica del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda le spese inerenti il telelavoro:

- Le spese d’installazione e manutenzione della rete di comunicazione, e le spese di mantenimento dei livelli di sicurezza sono a carico dell’amministrazione.
- Le attrezzature informatiche sono concesse al lavoratore in comodato d’uso gratuito per la durata del progetto.
- Per il lavoratore è previsto un rimborso forfetario delle spese connesse all’effettuazione della prestazione.

**Adempimenti contributivi.** Il telelavoro non costituisce una categoria di lavoro particolare, per cui, ai fini previdenziali valgono le stesse regole vigenti per i lavoratori tradizionali.

**Benefici fiscali.** Eventuali benefici fiscali sono connessi al tipo di rapporto di lavoro, cui il telelavoro si riferisce.

## Scheda n.C3

### 2.3 LAVORO INTERINALE

**Definizione.** è il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo (impresa fornitrice) pone uno o più lavoratori, da essa assunti, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, (impresa utilizzatrice) per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo, rientranti tra quelle predeterminate dalla legge od individuate dai contratti collettivi (L.n.196/1997).

Il lavoratore interinale pur essendo assunto e retribuito dall'impresa fornitrice, svolge la propria attività sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice. L'impresa utilizzatrice paga all'agenzia sia l'ammontare della retribuzione del lavoratore, che un servizio di fornitura della manodopera.

E' quindi, un rapporto trilaterale tra lavoratore, agenzia di lavoro temporaneo e impresa utilizzatrice. I rapporti intercorrenti tra i tre soggetti sono regolati da due distinti contratti: - il contratto di fornitura ed il - contratto per prestazioni di lavoro temporaneo, dettagliatamente disciplinati dalla legge.

#### **Riferimenti normativi.**

Legge 196/1997 artt. 1-5, come modificata dalla legge 488/1999 art.64.

Decreto Min. Lavoro 31/5/99

Decreto Min. Lavoro 29/11/99

Legge 388/2000 art.117

**Ambito di applicazione.** Il ricorso al lavoro interinale è espressamente ammesso per la temporanea utilizzazione di qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali e per la sostituzione di lavoratori assenti.

La fornitura di lavoro interinale è vietata:

- per le qualifiche di esiguo contenuto professionale, individuate come tali dai contratti collettivi;
- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la stessa avvenga per provvedere a sostituzioni di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;
- a favore di imprese che non dimostrano alla Direzione provinciale del lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs n.626/1994;
- per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi che verranno individuati con decreto ministeriale.

La legge 488/99 (finanziaria 2000) ha eliminato il divieto relativo alle qualifiche di esiguo contenuto professionale.

Mentre la legge 388/00 ha esteso il campo d'applicazione di questo particolare rapporto di lavoro al lavoro a domicilio.

Sono inoltre previsti limiti numerici per l'utilizzazione dei prestatori di lavoro temporaneo, non potendo gli stessi superare la percentuale, che verrà determinata dai contratti collettivi, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato dall'impresa utilizzatrice.

**Settori di applicazione:** Tutti. E' stata estesa la possibilità di ricorrere al lavoro interinale anche ai settori dell'agricoltura e dell'edilizia, seppure limitatamente ai soli impiegati.

**Contratto di fornitura** Il contratto di fornitura disciplina i rapporti tra l'impresa fornitrice e quella utilizzatrice. Si tratta infatti del contratto mediante il quale l'impresa fornitrice pone uno o più lavoratori a disposizione di un'impresa che ne utilizza la prestazione lavorativa. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta ed inviata copia alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio entro 10 giorni

dalla stipula. Inoltre, è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'impresa utilizzatrice di assumere il lavoratore al termine del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo.

**Contratto per prestazioni di lavoro temporaneo.** E' il contratto con il quale l'impresa fornitrice assume il lavoratore che metterà a disposizione dell'impresa utilizzatrice.

L'assunzione può essere a termine, per una durata corrispondente a quella della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, oppure a tempo indeterminato. In quest'ultimo caso il lavoratore rimane a disposizione dell'impresa fornitrice per i periodi di inattività presso l'impresa utilizzatrice, percependo comunque un'indennità mensile.

**Forma del contratto.** Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo è stipulato in forma scritta e copia di esso è rilasciata al lavoratore entro 5 giorni dalla data di inizio della attività presso l'impresa utilizzatrice.

**Impresa fornitrice.** L'attività di fornitura di lavoro temporaneo può essere esercitata soltanto da società iscritte in apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro. Per l'esercizio dell'attività l'impresa deve essere costituita in forma di società di capitali o come cooperative ed avere un capitale sociale interamente versato e non inferiore ad un miliardo. Inoltre, è richiesta la costituzione di un deposito cauzionale di 700 milioni a garanzia dei crediti retributivi e contributivi che verrà sostituita, dopo il terzo anno di attività, con una fideiussione bancaria o assicurativa.

**Trattamento retributivo.** Il prestatore di lavoro temporaneo ha diritto ad un trattamento retributivo non inferiore a quello corrisposto ai dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice. I contratti collettivi dell'impresa utilizzatrice stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche.

Nel caso in cui il prestatore di lavoro temporaneo sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, viene stabilita la misura di indennità mensile di disponibilità corrisposta dall'impresa fornitrice per i periodi nei quali il lavoratore rimane in attesa di assegnazione. Tale misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione di attività lavorativa a tempo parziale.

**Adempimenti contributivi.** Gli oneri contributivi per le assicurazioni obbligatorie gestite dall'INPS e dall'INAIL sono a carico dell'impresa fornitrice, inquadrata, ai fini previdenziali, nel settore terziario. I contributi dovuti sull'indennità di disponibilità sono calcolati sulla somma effettivamente erogata anche nel caso in cui quest'ultima sia inferiore ai minimali contributivi. I premi INAIL sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte.

### **3. APPROFONDIMENTI: LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI E I CONTRATTI DI SOLIDARIETA'**

### 3.1 CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI: GESTIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA

**Definizione.** La Cassa integrazione guadagni rappresenta lo strumento attraverso il quale lo Stato interviene a sostegno di quelle imprese che sono costrette momentaneamente a contrarre o sospendere la propria attività, in situazioni di crisi o difficoltà.

L'intervento consiste nell'erogazione a carico dell'INPS di un'indennità sostitutiva della retribuzione in favore dei lavoratori che siano stati sospesi dal lavoro o abbiano subito una riduzione dell'orario di lavoro.

La Cassa integrazione guadagni straordinaria rappresenta un analogo strumento d'intervento da parte dello Stato, applicabile però a situazioni di crisi per periodi eccedenti i limiti dell'intervento ordinario.

Mentre il ricorso alla *Cassa integrazione guadagni ordinaria* presuppone una temporanea interruzione dell'attività ed è finalizzato a sostenere l'impresa in vista del ripristino della condizione produttiva a breve termine, l'intervento della *Cassa integrazione guadagni straordinaria* è ordinato a fronteggiare situazioni di crisi di durata più lunga ed esito incerto.

#### **Rapporti tra intervento ordinario e straordinario.**

In merito ai rapporti tra intervento ordinario e straordinario della C.i.g. l'INPS ha precisato quanto segue (circ.43/1983):

- è possibile, sulla base della considerazione che la normativa in esame è finalizzata al mantenimento del potenziale produttivo delle aziende, l'autorizzazione dell'intervento ordinario per un periodo immediatamente precedente al periodo per il quale è già stata concessa l'integrazione salariale straordinaria;
- salvo che gli eventi adottati a motivazione della richiesta di intervento ordinario si pongano in un rapporto di assoluta e rigorosa indipendenza rispetto agli eventi che hanno costituito la causale di quello straordinario (ipotesi assai rara), l'emanazione di un decreto concessivo dell'intervento straordinario preclude la possibilità di autorizzare contemporaneamente il trattamento ordinario; ciò in quanto le situazioni che possono dar luogo alla contestuale concessione dell'integrazione salariale ordinaria devono considerarsi estrinsecazione della causale che ha giustificato l'intervento straordinario.
- nell'ipotesi in cui sia emanato un decreto ministeriale concessivo del trattamento di integrazione salariale straordinario per un periodo per il quale sia stato già autorizzato l'intervento ordinario, spetta agli organi della Cassa valutare alla luce dei principi suesposti se l'autorizzazione a quest'ultimo debba essere confermata o revocata.

## Scheda n.D1

### 3.1.1 CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

#### ***Imprese Beneficiarie.***

Le integrazioni salariali ordinarie riguardano prevalentemente le imprese industriali in genere, e le industriali e artigiane del settore edile e lapideo. Quest'ultimo è regolato da una normativa specifica.

Le imprese industriali comprendono:

- le industrie boschive, forestali e del tabacco
- le imprese ferroviarie, tramviarie e di navigazione interna, limitatamente agli addetti alle attività di natura industriale, estranee al compito di esercenti il trasporto, eventualmente esercitate;
- le imprese appaltatrici di servizi ausiliari dell'esercizio delle ferrovie, delle tramvie e della navigazione interna;
- le imprese esercenti la frangitura delle olive per conto terzi;
- le imprese di essiccazione dei bozzoli;
- le imprese esercenti sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche e distribuzione e noleggio di film;
- le imprese industriali di installazione di impianti idrotermosanitari;
- le imprese agricole cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

#### ***Lavoratori beneficiari.***

I beneficiari dell'integrazione salariale sono: gli operai, gli impiegati e i quadri

- dipendenti da imprese industriali, anche se addetti a lavorazioni accessorie connesse direttamente con l'attività industriale;
- soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quelle delle imprese industriali;
- addetti a lavorazioni stagionali o lavorazioni soggette a periodi di disoccupazione stagionale;
- dipendenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, dalle imprese agricole cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici.

Ai lavoratori di età compresa tra i 15 ed i 29 anni che abbiano stipulato contratti di formazione e lavoro o di solidarietà possono essere erogati i trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, secondo la normativa propria del settore e della categoria di appartenenza, qualora ricorrano i presupposti dell'intervento.

Tale categoria di lavoratori non risulta, invece, coperta dalla Cassa integrazione guadagni straordinaria.

Tuttavia, i lavoratori in C.i.g. che svolgono contemporaneamente attività lavorativa retribuita, in caso di mancata comunicazione preventiva all'INPS, perdono il diritto alla prestazione, mentre in caso contrario la prestazione viene sospesa per il periodo di lavoro.

#### ***Imprese Escluse.***

Sono escluse dall'intervento della C.i.g.:

- le imprese di navigazione marittima ed aerea o ausiliarie dell'armamento;
- le imprese ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna, comprese le imprese ausiliarie aventi in appalto servizi che si identificano con i compiti di esercizio di linea propri (manovre, scambi e freni, frenatori, smistamento carri) o collaterali (manipolazione merci su scali e impianti ferroviari) delle imprese ferroviarie;
- le imprese industriali esercenti impianti di trasporto e risalita a fune;
- le imprese ferro-tranviarie esercenti autoservizi integrativi del trasporto su rotaia ovvero esercenti autoservizi sostitutivi in tutto o in parte del trasporto su rotaia;
- le imprese esercenti autoservizi pubblici di linea;

- le imprese dello spettacolo;
- le imprese della pesca industriale e della piccola pesca;
- le imprese artigiane;
- le cooperative, i gruppi, le compagnie e carovane dei facchini, portabagagli, barrocciai e simili;
- le imprese industriali degli enti pubblici e dello Stato;
- le compagnie ed i gruppi portuali;
- i datori di lavoro che conducono lavori in economia di modesta entità;
- i soci delle società ed enti cooperativi.

### **Lavoratori esclusi.**

Sono esclusi dall'integrazione salariale ordinaria:

- i lavoratori con qualifica di dirigente, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori portuali;
- gli autisti che prestano la propria opera alle dipendenze dei titolari di impresa e del loro nucleo familiare;
- i religiosi che prestano attività lavorativa retribuita alle dipendenze di terzi;
- i lavoratori assunti o mantenuti in soprannumero rispetto alle esigenze delle imprese e la cui immissione o mantenimento dia origine a turni o riduzione dell'orario di lavoro;
- le lavoratrici madri, per tutto il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (dall'inizio della gravidanza fino a tre mesi dopo il parto, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino), salvo che le stesse siano addette ad un reparto con autonomia funzionale la cui attività sia completamente sospesa;
- i lavoratori che si rifiutino di partecipare ai corsi di qualificazione o riqualificazione professionale;
- i lavoratori soci delle cooperative di produzione e lavoro che abbiano ottenuto il contributo da parte del Fondo speciale per gli interventi a salvaguardia dei livelli di occupazione.

### **Cause d'intervento.**

Il trattamento d'integrazione salariale ordinaria viene corrisposta ai lavoratori che vengano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni ad orario ridotto a causa di:

Situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;

Situazioni temporanee di mercato (generalmente indicate nella richiesta come "mancanza di lavoro, di ordini o commesse", "esaurimento della disponibilità del magazzino", "saturazione delle scorte").

Il riconoscimento del diritto all'integrazione è comunque subordinato alla certezza della ripresa dell'attività lavorativa, che deve essere valutata a priori, e della conseguente riammissione dei lavoratori sospesi nell'attività produttiva dell'impresa.

### **Domanda d'intervento.**

La domanda deve essere presentata, entro il 25° giorno dalla fine del periodo di paga in corso nella settimana in cui è iniziata la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, ad avvenuto espletamento della procedura di consultazione sindacale.

Nella domanda devono essere indicate le cause della sospensione o della riduzione di orario con la durata relativa, il numero dei lavoratori interessati, e una previsione circa la data di ripresa dell'attività produttiva.

L'INPS ha disposto che le richieste riguardanti gli impiegati e i quadri, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro o di solidarietà, gli apprendisti passati in qualifica e i giovani in possesso di diploma od attestato, devono essere formulate in modo specifico, utilizzando un apposito modulo di domanda.

### **Ammontare e Pagamento.**

Il trattamento d'integrazione salariale è dovuto nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore 0 e il limite dell'orario contrattuale osservato, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali.

Per i lavoratori a part-time o comunque osservanti un orario ridotto rispetto a quello praticato in azienda dalla generalità dei lavoratori, l'ammontare dell'integrazione è commisurato alla retribuzione relativa ad un numero di ore pari alla differenza tra l'orario che il lavoratore avrebbe dovuto osservare nel periodo oggetto dell'intervento e quello ridotto, o le zero ore in caso di sospensione.

L'importo delle integrazioni salariali non può superare il massimale mensile in atto per l'intervento straordinario.

Le somme corrisposte ai lavoratori a titolo di integrazione salariale sono ridotte in misura pari all'importo derivante dall'applicazione alle somme stesse delle aliquote contributive previste a carico degli apprendisti.

Le somme corrisposte a titolo d'integrazione salariale sono soggette alle ritenute a titolo di acconto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

L'integrazione viene corrisposta dall'azienda alla fine di ogni periodo di paga.

I periodi di Cassa integrazione Guadagni sono utili per il diritto e per la misura della pensione.

***Durata.***

L'integrazione salariale può essere corrisposta per un periodo massimo di 3 mesi (13 settimane) consecutivi, prorogabile in casi eccezionali per successivi periodi trimestrali, fino ad un massimo complessivo di 12 mesi (52 settimane).

Superato tale limite, per la stessa unità produttiva non possono essere richiesti ulteriori interventi della Cassa prima che sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di ripresa della normale attività produttiva.

In caso di interventi non consecutivi, la durata dell'integrazione non può comunque eccedere i 12 mesi (52 settimane) nell'arco di un biennio.

In determinate aree territoriali, le integrazioni salariali ordinarie possono essere concesse per un periodo non superiore a 24 mesi consecutivi, ovvero per più periodi non consecutivi, la durata complessiva dei quali non superi i 24 mesi in un triennio.

***Fonte del Finanziamento.***

La Cassa è alimentata dai seguenti contributi:

- contributo ordinario a carico delle imprese pari all'1% della retribuzione (0,75% nel caso di imprese con meno di 50 dipendenti);
- contributo addizionale per le imprese che si avvalgono della CIG, nella misura dell'8% dell'integrazione salariale corrisposta ai propri dipendenti (4% per le imprese con meno di 50 dipendenti);
- contributo a carico dello Stato.

***Riferimenti normativi.***

D.Lgs.788/1945

L.164/1975



## Scheda n.D2

### 3.1.2 CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

#### ***Imprese Beneficiarie.***

La C.i.g. straordinaria si applica alle seguenti categorie d'impresе:

- Impresе industriali, comprese quelle appartenenti al settore edile e lapideo;
- Aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, e dei servizi di pulizia, in conseguenza di situazioni di crisi o difficoltà anche temporanee delle impresе industriali presso cui vengono svolti i servizi in questione;
- Le impresе editrici e stampatrici di giornali quotidiani e periodici, e le agenzie di stampa;
- Le impresе artigiane, che abbiano nel biennio precedente fatturato oltre il 50% del totale a fronte di commesse assegnate da un'impresa rientrante nella cassa integrazione guadagni straordinaria;
- Le cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici;
- Le impresе commerciali, e le agenzie di viaggio e turismo, con più di 50 dipendenti;
- Le impresе di vigilanza;
- Le impresе dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- Le aziende industriali appaltatrici di lavori d'installazione di reti telefoniche;
- Le impresе che utilizzano ovvero estraggono amianto.

#### ***Lavoratori beneficiari.***

Possono fruire del trattamento straordinario d'integrazione salariale i lavoratori dipendenti delle impresе sopraindicate, appartenenti alla categoria degli operai, impiegati e quadri, assunti con contratto a tempo indeterminato, anche part-time, o contratto a termine.

Tuttavia, i lavoratori in C.i.g.s. che svolgono contemporaneamente attività lavorativa retribuita, in caso di mancata comunicazione preventiva all'INPS, perdono il diritto alla prestazione, mentre in caso contrario la prestazione viene sospesa per il periodo di lavoro.

#### ***Imprese Escluse.***

Sono escluse dall'intervento della C.i.g.s. :

- ❖ Le impresе armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento;
- ❖ Le impresе ferroviarie (eccetto quelle precedentemente indicate), tranviarie e di navigazione interna;
- ❖ Le impresе di spettacoli;
- ❖ Gli esercenti la piccola pesca e le impresе per la pesca industriale;
- ❖ Le impresе artigiane (con l'eccezione sopra indicata);
- ❖ Le cooperative, i gruppi, le compagnie e le carovane dei facchini, portabagagli, barrocciai e simili;
- ❖ Le impresе industriali degli enti pubblici, anche se municipalizzate, e dello Stato;
- ❖ Le aziende esercenti pubblici servizi di trasporto in concessione.

#### ***Lavoratori esclusi.***

Sono esclusi dalla corresponsione dell'integrazione salariale straordinaria: i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.

#### ***Cause d'intervento.***

Il trattamento straordinario d'integrazione salariale è concesso nei seguenti casi:

Ristrutturazioni e riorganizzazioni, dirette al rinnovo e all'aggiornamento tecnologico degli impianti;

Riconversioni aziendali, dirette ad introdurre produzioni appartenenti a comparti merceologici diversi;

Crisi aziendali, prevalentemente in funzione della situazione occupazionale locale e della situazione produttiva del settore;

Stipulazione di contratti di solidarietà aventi ad oggetto una diminuzione dell'orario di lavoro, finalizzata ad evitare riduzioni del personale;

Procedure concorsuali, tese al sequestro o alla confisca, per ragioni di sicurezza e ordine pubblico.

### ***Domanda d'intervento.***

La domanda deve essere presentata o inviata all'Ufficio Provinciale del Lavoro, entro il 25° giorno dalla fine del periodo di paga in corso nella settimana in cui è iniziata la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, ad avvenuto espletamento della procedura di consultazione sindacale.

Tale domanda deve contenere il programma di risanamento che l'azienda intende realizzare in funzione delle diverse cause d'intervento, il conto economico e la situazione patrimoniale dell'ultimo triennio.

### ***Ammontare e Pagamento.***

Il trattamento straordinario è dovuto nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese nel limite massimo di 40 ore settimanali.

L'importo dell'integrazione salariale non può comunque superare un determinato massimale mensile.

Le somme corrisposte ai lavoratori a titolo di integrazione salariale sono ridotte in misura pari all'importo derivante dall'applicazione alle somme stesse delle aliquote contributive previste a carico degli apprendisti.

Il trattamento economico di integrazione salariale concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e quindi è tassabile.

L'integrazione viene corrisposta dall'azienda alla fine di ogni periodo di paga.

I periodi di Cassa integrazione Guadagni sono utili per il diritto e per la misura della pensione.

### ***Durata.***

La durata dell'intervento varia a seconda delle causali:

nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale il relativo programma non può superare i 24 mesi, salva la possibilità di due proroghe, non superiori a 12 mesi l'una;

nei casi di crisi aziendali, la durata massima del relativo programma non può essere superiore a 12 mesi. Una nuova erogazione per la medesima causale non può essere disposta prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione;

nei casi di procedure concorsuali, ovvero di aziende sottoposte a sequestro o confisca, ha durata di 12 mesi e può essere prorogato per un massimo di altri 6, previo accertamento della sussistenza di fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e salvaguardia, anche parziale, dei livelli occupazionali per il tramite di cessione dell'azienda o di sue parti.

Per ciascuna unità produttiva, i trattamenti straordinari di integrazione salariale non possono avere una durata complessiva superiore a 36 mesi nell'arco del quinquennio.

Sono peraltro intervenute varie disposizioni di legge, anche a carattere transitorio che hanno modificato i limiti temporali suddetti.

### ***Fonte del Finanziamento.***

La Cassa è alimentata dai seguenti contributi:

- contributo ordinario a carico delle imprese, pari allo 0,6% della retribuzione;
- contributo ordinario a carico del lavoratore, pari allo 0,3% della retribuzione;
- contributo addizionale a carico delle imprese che si avvalgono della CIGS, pari al 4,5% dell'integrazione salariale corrisposta ai propri dipendenti (3% per le imprese con meno di 50 dipendenti);

### ***Riferimenti normativi.***

D.Lgs.788/1945

L.1115/1968

L.464/1972

L.164/1975

L.675/1977

L.223/1991

L.236/1993

## 3.2 CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

**Definizione.** Vengono definiti “contratti di solidarietà” gli accordi aziendali, previsti dagli Artt. 1 e 2, D.L. n.726/1984 e Art.5, D.L. n.148/1993, stipulati con i sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale, aventi ad oggetto una diminuzione dell’orario di lavoro finalizzata ad evitare, in tutto o in parte, riduzioni del personale (*contratti di solidarietà interna*) ovvero a favorire nuove assunzioni (*contratti di solidarietà esterna*). Nel primo caso si parla di *contratti difensivi*, nel secondo di *contratti espansivi*.

Le due fattispecie contrattuali presentano notevoli differenze, sia per le diverse finalità perseguite, che per i diversi effetti sul piano contributivo-previdenziale (intervento della Cassa integrazione guadagni nella prima ipotesi, concessione di un beneficio contributivo nella seconda).

**Riferimenti normativi.** I contratti di solidarietà sono stati introdotti nel 1984 con Decreto Legge 726 convertito in Legge 863/84. Altre modifiche sono state introdotte successivamente dal Decreto Legge 299/94 convertito in Legge 451/94 e dal Decreto Legge 148/93 convertito in Legge 236/93.

### Scheda n.D3

#### 3.2.1 CONTRATTI DI SOLIDARIETA' INTERNA

**Settori di applicazione.** possono essere applicati agli operai e agli impiegati appartenenti alle imprese industriali, comprese quelle del settore edile e lapideo, nonché:

- i dipendenti di aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione addetti in modo prevalente o continuativo a tale attività, qualora l’esubero si colleghi ad una situazione di difficoltà dell’azienda committente, con applicazione della cassa integrazione;
- le aziende esercenti attività commerciali, che occupino più di 1000 dipendenti;
- le imprese editrici o stampatrici di giornali quotidiani e le agenzie di stampa a diffusione nazionale.

Comunque il Ministero del lavoro ha sottolineato che (circ. n.6/1994), essendoci una coincidenza tra la sfera operativa della C.i.g.s. e quella dei contratti di solidarietà, l’area di applicazione dei contratti di solidarietà coincide con quella della C.i.g.s., nel senso che essa viene automaticamente ad ampliarsi in concomitanza dell’estensione del campo di applicazione dell’intervento straordinario della Cassa.

**Lavoratori esclusi.** Dal campo di applicazione sono esclusi i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, gli assunti con contratto di formazione e lavoro, i lavoratori interessati a casi di fine lavoro o fine fase lavorativa nei cantieri edili, i religiosi appartenenti al clero, gli autisti dipendenti da titolari di impresa, i lavoratori che abbiano, alla data di stipula del contratto di solidarietà, un’anzianità aziendale inferiore ai 90 giorni.

Inoltre considerato che lo scopo dei contratti di solidarietà è di risolvere situazioni di eccedenza strutturale ossia di evitare licenziamenti, sono da ritenere esclusi i lavoratori che non abbiano un rapporto stabile e continuativo.

**Durata della prestazione.** La riduzione dell’orario di lavoro può essere stabilita su base giornaliera, settimanale, mensile e dovrà comunque essere parametrata sull’orario medio settimanale.

**Compatibilità con altre forme contrattuali.** Non sono applicabili ai contratti di formazione e lavoro. Sono da ritenersi esclusi i lavoratori che non abbiano un rapporto stabile e continuativo, salvo i casi di assunzione per sostituire lavoratori aventi diritto alla conservazione del posto. Per i lavoratori in part-time è ammissibile un’ulteriore riduzione dell’orario di lavoro qualora risulti dimostrabile il carattere strumentale del part-time, nella preesistente organizzazione di lavoro.

Durante il periodo di vigenza del contratto di solidarietà, ogni attività di lavoro straordinario deve ritenersi preclusa; ed è fatto divieto al datore di lavoro di procedere a licenziamenti per riduzione di personale.

**Effetti sulla retribuzione.** E’ necessario distinguere fra le imprese industriali rientranti nel campo di applicazione della C.i.g.s. e quelle non soggette a tale disciplina.

**I caso)** Gli impiegati e gli operai, per i quali sia stata stabilita una riduzione dell'orario di lavoro con contratti di solidarietà stipulati successivamente al 14 giugno del 1995, hanno diritto alla concessione di un trattamento di integrazione salariale pari al 60% del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione, per un periodo non superiore a 24 mesi. Il ministero del lavoro può, con proprio decreto, prorogare fino a 12 mesi i contratti di solidarietà con determinazione nella misura del 70% dell'ammontare del trattamento di integrazione salariale.

Per i contratti stipulati tra il 1993 e il 14 giugno 1995 può essere concesso, nei limiti delle risorse predestinate allo scopo, il trattamento in misura pari al 75% per un periodo massimo di due anni. Qualora le risorse finanziarie preordinate allo scopo non consentissero la concessione di tali benefici si applica la disciplina prevista per i contratti stipulati anteriormente al 1° gennaio 1993: trattamento di integrazione salariale pari al 50% o al 60% nel Mezzogiorno.

**II caso)** Alle imprese non rientranti nel campo di applicazione della C.i.g.s. che, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale (licenziamenti collettivi) stipulino contratti di solidarietà viene corrisposto per un periodo massimo di due anni, un contributo pari alla metà del monte retributivo da esse non dovuto in seguito alla riduzione dell'orario.

In ogni caso, il lavoratore non subisce danni in ordine alla maturazione e all'ammontare della pensione.

**Procedura per la concessione del trattamento di integrazione.** Al contratto di solidarietà deve essere allegato un elenco nominativo dei lavoratori in solidarietà sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e dall'azienda, nonché i modelli CdS/2 e CdS/3, predisposti dal Ministero del lavoro. L'impresa presenta l'istanza all'Ufficio regionale del lavoro competente utilizzando il modello Cds/1, cui viene allegato il contratto di solidarietà, l'elenco nominativo del personale interessato, i modelli Cds/2 e Cds/3.

Dal 1° gennaio 1995 deve essere presentato, unitamente al modello Cds/1 il modello statistico Solid/INPS.

L'intervento salariale viene anticipato dal datore di lavoro ad eccezione dei casi in cui siano sopravvenuti eventi imprevisi o imprevedibili alla stipula del contratto di solidarietà che impediscano tale anticipazione e sia stato autorizzato il pagamento diretto dall'INPS. Ai fini della fruizione del contributo pari al 25% del monte retributivo non dovuto, il datore di lavoro deve presentare relativa richiesta all'INPS su un apposito modulo predisposto dall'istituto. Ottenuta l'autorizzazione, il datore di lavoro conguaglierà il corrispondente importo con i contributi dovuti all'Istituto medesimo (Contributo ex art. 5, c.4, D.L.n.148/1993).

### 3.2.2 CONTRATTI DI SOLIDARIETA' ESTERNA

Le aziende che stipulano contratti collettivi con i sindacati aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale al fine di incrementare gli organici attraverso riduzioni stabili dell'orario di lavoro, con decurtazione della retribuzione e contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale con richiesta nominativa, hanno diritto (art.2 del D.L.n.726/1984) ad un particolare beneficio contributivo.

**Misura del beneficio contributivo.** Per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione ad esso corrisposta l'azienda ha diritto ad un contributo commisurato alle seguenti aliquote della retribuzione prevista dal contratto collettivo di categoria per livello di inquadramento:

- 15% per i primi 12 mesi
- 10% per i 12 mesi successivi
- 5% per ulteriori 12 mesi.

Nel caso in cui tali lavoratori vengano assunti da aziende aventi diritto agli sgravi per il Mezzogiorno, viene corrisposto anche un contributo pari al 30% della retribuzione prevista dal contratto collettivo di categoria per livello di inquadramento.

#### 4. ALCUNE FONTI AMMINISTRATIVE

TIPOLOGIE CONTRATTUALI/ MODALITA' DI SVOLGIMENTO/ CIG	FONTI AMMINISTRATIVE						
	INPS					INAIL	
	numero	retribuzione	ore	giornate	settimane	numero	giornate
<b>Contratti a tempo indeterminato</b>							
Contratti tipici	x	x		x			
Contratti part-time	x	x	x				
Job sharing							
<b>Contratti a tempo determinato</b>							
Apprendistato	x	x			x		
Contratti a tempo determinato t.p.	x	x		x			
Contratti a tempo determinato t.r.	x	x	x				
Formazione e lavoro	x	x					
Borse di lavoro	x	x					
Lavori socialmente utili	x	x					
Tirocini o stages							
Piani d'inserimento professionale	x						
<b>Modalità di svolgimento</b>							
Lavoro interinale	x	x				x	x
Telelavoro							
Lavoro a domicilio							
<b>Cig ordinaria</b>	x	x	x				
<b>Cig straordinaria</b>	x	x	x				
<b>Contratti di solidarietà esterna</b>	x	x					

## **LAVORO AUTONOMO**

### **PREMESSA**

Il lavoro autonomo si identifica nella prestazione di un'opera o servizio, da parte di una persona nei confronti di un committente, dietro corrispettivo di un pagamento in denaro o natura. Il lavoro prestato deve essere prevalentemente proprio ed effettuato senza vincolo di subordinazione, caratteristica tipica del lavoro dipendente. Il lavoro autonomo si differenzia dal lavoro subordinato per alcuni aspetti inerenti a:

1. il grado di responsabilità e autonomia nello svolgimento dell'attività, presente in misura maggiore nel primo caso e assente o quasi nell'altro;
2. la diversa organizzazione del tempo di lavoro: mentre nel lavoro autonomo risulta essere senza regole e limiti, in quello dipendente è regolamentato;
3. il fattore di rischio, che nel primo caso cade sul prestatore d'opera mentre nel secondo sul datore di lavoro;
4. la forma di remunerazione, che nel lavoro autonomo è direttamente commisurata alla quantità e qualità della prestazione, mentre nell'altro caso è concordata al momento della costituzione del rapporto di subordinazione, in base alle mansioni e alle specifiche competenze del lavoratore stesso.

Nell'ambito del lavoro autonomo si possono distinguere le seguenti attività:

- ❑ **LE ATTIVITA' ATIPICHE -PARASUBORDINATE**
- ❑ **LE ATTIVITA' DI LIBERA PROFESSIONE**
- ❑ **L'ESERCIZIO D'IMPRESA**

- Le *attività atipiche*, con riferimento al tempo, possono essere saltuarie o frequenti. Le prime prevedono una "collaborazione occasionale", le seconde, invece, si protraggono per un certo periodo di tempo e sono dette "collaborazioni coordinate e continuative". Queste forme di collaborazione sono qualificate come 'parasubordinate' a causa della prossimità al lavoro subordinato, infatti esse sono svolte a favore di uno specifico soggetto, secondo modalità predeterminate e con margini di discrezionalità ridotti.

- Nel caso delle *attività professionali* il carattere intellettuale della prestazione è prevalente rispetto a quello manuale ed inoltre esse sono contraddistinte da un elevato livello di autonomia nella modalità di esecuzione del lavoro.

- Per quanto riguarda *l'esercizio d'impresa* è necessario distinguere tra "impresa in forma individuale" e "impresa in forma associata". La prima può essere esercitata da una persona fisica, singolarmente o in collaborazione con coadiuvanti familiari; la seconda da parte di una pluralità di persone fisiche e/o giuridiche organizzate in una società. La più importante distinzione giuridica che si effettua tra le imprese in forma associata è quella tra le società di persone e le società di capitali, secondo il grado di autonomia patrimoniale.

Nelle attività professionali e inerenti l'impresa in forma individuale è univoca l'individuazione delle figure professionali di riferimento, rispettivamente i liberi professionisti, l'imprenditore e i coadiuvanti familiari.

Nel caso delle attività atipiche- parasubordinate, e in particolare delle collaborazioni, è opportuno effettuare alcune precisazioni. Esse rappresentano essenzialmente dei rapporti di collaborazione tra il prestatore d'opera ed il committente, che può avere o meno personalità giuridica. Colui che presta attività di collaborazione può essere un lavoratore dipendente o indipendente. Nel primo caso, se la sua attività prevalente è quella retribuita allora egli è classificabile fra gli occupati dipendenti. Nel secondo caso la collaborazione può essere svolta da un prestatore d'opera che possieda o meno la partita IVA. Generalmente le collaborazioni svolte a mezzo di partita IVA sono riconducibili, in termini di figure professionali, ai liberi professionisti e pertanto sono già inclusi in tale categoria; mentre le altre rappresentano le attività che possono essere svolte dai collaboratori, occasionali o coordinati e continuativi. In entrambi i casi il numero dei rapporti può non coincidere con il numero degli occupati indipendenti.

Infine, per quanto riguarda l'esercizio di impresa in forma associata (tutte le società di persone o di capitali), dove non esiste identificazione tra soggetto e attività, coloro che organizzano l'attività, se non iscritti nei libri paga, debbono essere ricondotti alla figura del socio-amministratore.

Alla fine di questa parte del lavoro è stata inclusa anche una scheda inerente le cooperative, che rappresentano forme societarie particolari, con caratteristiche assimilabili sia alle società di persone, sia alle società di capitali, ma che operano con uno scopo diverso, ossia *non di lucro*.

Anche per le società cooperative, è necessario effettuare alcune precisazioni: i soci possono essere iscritti o meno nei libri paga, la quota parte non dipendente è quindi da ricondursi alla figura del socio, già esaminato precedentemente per le società di persone.

**Tabella 2: Attività di lavoro autonomo secondo le figure professionali.**

ATTIVITA' DI LAVORO AUTONOMO	FIGURE PROFESSIONALI					
	Collaboratore coordinato e continuativo	Collaboratore occasionale	Libero Professionista	Imprenditore	Coadiuvante familiare	Socio-amministratore
Attività atipiche-Parasubordinate	X	X				
Attività di libera Professione			X			
Esercizio d'impresa in forma individuale						
- impresa individuale				X	X	
- impresa familiare				X	X	
Esercizio d'impresa in forma associata						
- società di persone					X	X
- società di capitale						X
- cooperative						X

## Il lavoro autonomo secondo il Sistema Europeo dei Conti.

Le figure che rientrano fra i lavoratori indipendenti secondo il Sistema Europeo dei Conti 1995 (SEC95) sono “.. uniche proprietarie, delle imprese non costituite in società e quasi società<sup>7</sup>, nelle quali lavorano..”. Pertanto l’input di lavoro autonomo è costituito esclusivamente da coloro che prestano la loro attività in unità produttive, non costituite in società e quasi-società, classificabili nel settore delle famiglie. La remunerazione del lavoro svolto dal proprietario o dai componenti della sua famiglia all’interno di questo tipo di imprese è definita come “Reddito misto” in quanto essa contiene anche i profitti che il proprietario consegue in qualità di imprenditore<sup>8</sup>. Non è prevista dal sistema dei conti l’esistenza di “reddito puro” da lavoro autonomo.

Nello schema proposto le figure professionali individuate in corrispondenza delle attività atipiche, di libera professione e nell’esercizio di impresa in forma individuale sono classificabili, in base a quanto spiegato, fra gli occupati indipendenti e debbono essere remunerati con il loro reddito misto.

Per quanto riguarda l’esercizio di impresa in forma associata, ossia tutte le società di persone o di capitali, è necessario effettuare una precisazione. Esse, in base alla classificazione delle unità istituzionali adottata in Contabilità Nazionale coerentemente alle definizioni del SEC95, costituiscono il settore istituzionale delle Società e non è possibile individuare in esse input di lavoro indipendente in quanto non è prevista una forma di remunerazione da lavoro autonomo all’interno di questo settore. Quindi gli amministratori delle società di capitali o i soci delle società di persone o cooperative dovrebbero essere classificati nell’input di lavoro alla luce della natura del reddito che ad essi compete.

---

<sup>7</sup> Per quasi-società si intendono gli organismi non dotati di personalità giuridica che dispongono di una contabilità completa. Il loro comportamento economico si differenzia da quello dei loro proprietari ed è analogo a quello delle società. Pertanto si attribuisce loro autonomia di decisione e le si considera unità istituzionali distinte (cfr SEC95 § 2.13f, 2.24 e 2.40 g)

<sup>8</sup> Per la definizione contabile di reddito misto confronta SEC95 § 8.19 e 8.92



## **5. ATTIVITA' ATIPICHE**

## Scheda n. E1

### 5.1 COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

**Definizione.** La collaborazione coordinata e continuativa viene talvolta qualificata come 'parasubordinazione' a causa della prossimità al lavoro subordinato, tuttavia è da ricondursi alla più generale categoria del lavoro autonomo.

A differenza del lavoratore autonomo, che ha di regola una propria, sia pur minima, struttura imprenditoriale, una specifica professionalità e la possibilità di operare a favore di più soggetti, il collaboratore coordinato e continuativo è colui che, di regola, rende la propria prestazione per un periodo significativo a favore di uno specifico soggetto, secondo modalità predeterminate e con margini di discrezionalità ridotti. Da qui si evince l'affievolimento delle distinzioni con i lavoratori subordinati.

Formalmente, un rapporto di lavoro si può definire di 'collaborazione coordinata e continuativa' se presenta i tre seguenti requisiti:

Continuità. Tale requisito risulta soddisfatto se la prestazione non è occasionale, ma perdura per un certo periodo di tempo e per un numero indeterminato di prestazioni, ossia se la prestazione lavorativa si protrae in maniera indeterminata e implica una reiterazione delle prestazioni lavorative, ovvero quando il rapporto non si esaurisce con l'esecuzione di una o più prestazioni occasionali ma include un insieme di prestazioni che nel complesso possono essere considerate come unica collaborazione.

Non c'è continuità nel caso di un rapporto fra committente e professionista avente per oggetto due singoli incarichi di progettazione, del tutto separati.

Coordinazione. Si ha coordinazione quando il collaboratore s'inserisce nell'organizzazione del committente e con la propria attività opera per il raggiungimento delle finalità perseguite dal committente stesso. Tuttavia l'autonomia mantenuta dal collaboratore nella scelta delle modalità per l'esecuzione della prestazione costituisce l'elemento di differenziazione dal lavoro dipendente.

Carattere prevalentemente personale della prestazione di lavoro. La prestazione resa dal collaboratore deve avere carattere prevalentemente personale, occorre quindi, tener conto della qualità dell'opera in cui la collaborazione si concretizza, rispetto ai mezzi da lui forniti.

Ciascuno di questi elementi non può, ovviamente, essere inteso come requisito di per se autonomo, ma deve a sua volta integrarsi con gli altri.

#### **Riferimenti Normativi.**

Cod. proc. civile, art. 409

TU imposte sui redditi (DPR 917/86), art. 47

Legge 335/95 (art.2, comma 26)

D.Lgs. 382000, art. 38

Disegno di legge (Atto Camera 5651).

**Destinatari.** Nella categoria della collaborazione coordinata e continuativa (cd 'parasubordinato') sono collocate:

- ❖ le attività di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri Enti con o senza personalità giuridica;
- ❖ le collaborazioni a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- ❖ le partecipazioni a collegi e commissioni;
- ❖ le attività svolte dagli incaricati alla vendita a domicilio (cd 'venditori porta a porta');
- ❖ i frequentanti i corsi di dottorato di ricerca;
- ❖ altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, dove l'attività viene svolta senza di vincolo di subordinazione, a favore di un determinato soggetto, nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita.

**Limiti d'età.** Non ve ne sono.

**Durata contratto.** La durata non è predefinita, dipende dal tipo di collaborazione che intercorre tra committente e collaboratore.

**Durata della prestazione.** Il collaboratore coordinato e continuativo, in quanto lavoratore autonomo non ricopre un orario di lavoro predefinito.

**Compatibilità con altre forme contrattuali.** L'attività di collaborazione coordinata e continuativa può non essere esclusiva, anche se solitamente viene prestata a favore di uno specifico soggetto.

**Retribuzione.** La retribuzione è periodica e prestabilita. La periodicità del compenso può essere mensile, trimestrale o annuale, e comunque, stabilita nel contratto dalle parti: committente e collaboratore. La prova dell'ammontare delle prestazioni deve essere fornita attraverso atti o documenti, in via preliminare.

#### **Adempimenti contributivi.**

La collaborazione coordinata e continuativa richiede l'obbligo d'iscrizione all'INPS da parte del lavoratore, presso la sede nel cui ambito territoriale è residente il committente.

Il collaboratore è tenuto a denunciare sia la data di inizio che quella di cessazione dell'attività ed eventualmente i successivi rapporti instaurati con nuovi committenti.

L'aliquota di contribuzione è diversa a seconda che il percettore sia iscritto ad una forma di previdenza obbligatoria oppure no:

- per i collaboratori iscritti ad altre forme di previdenza obbligatorie o già titolari di pensione, il contributo è pari al 10% .
- per i collaboratori non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria, è pari al 12,5%; a partire dal 2000 l'aliquota aumenta nella misura dell'1% ogni due anni, fino a raggiungere il 19% nel 2014. Il contributo è maggiorato dello 0,5% annualmente, per finanziare il fondo per maternità, assegni familiari e malattia nel caso di ricovero ospedaliero. Per il 2001, dunque, l'aliquota complessiva è pari al 13%.

Fino al 1997, la misura del contributo era del 10%, per tale motivo i collaboratori coordinati e continuativi furono per molto tempo denominati anche: 'il popolo del 10%'.

Il contributo è ripartito tra azienda committente e lavoratore: due terzi a carico del primo e un terzo a carico del collaboratore, tuttavia il versamento va effettuato dall'impresa committente all'INPS, entro il giorno 20 del mese successivo a quello di pagamento del compenso.

Il contributo è dovuto entro il limite di un *massimale* annuo rivalutato sulla base degli indici ISTAT di variazione del costo della vita.

Per poter accreditare l'intero anno ai fini pensionistici è necessario che la contribuzione sia versata su un *reddito minimale*, il minimale è lo stesso applicato per i commercianti.

**Prestazioni pensionistiche.** Il pagamento del contributo alla Gestione Separa assicura le seguenti prestazioni pensionistiche: vecchiaia, invalidità, inabilità, pensione ai superstiti. Inoltre, i collaboratori e i professionisti che non siano titolari di altre posizioni assicurative, e per i quali il contributo versato sia pari al 13% beneficiano delle prestazioni assistenziali di maternità e di assegno per il nucleo familiare, e dal 2000 anche della tutela nei casi di malattia, limitatamente alle degenze ospedaliere.

Dal 2000 il committente è tenuto ad assicurare all'INAIL i collaboratori coordinati e continuativi per i quali sussiste il rischio lavorativo.

**Benefici fiscali.** Non c'è alcun beneficio per chi si avvale di collaboratori coordinati e continuativi. Le imprese che si avvalgono di collaboratori coordinati e continuativi piuttosto che di lavoratori subordinati, beneficiano in termini di risparmio contributivo, ma rischiano in termini di possibilità di vertenza da parte del lavoratore, magari a seguito dell'interruzione del rapporto di lavoro, se questi dimostra l'effettiva natura subordinata del rapporto di lavoro. In tale ipotesi ci sarebbe, per il datore di lavoro, l'obbligo di assumere il lavoratore, di risarcirgli il danno per il licenziamento e di versargli tutti i contributi previdenziali precedentemente risparmiati, con l'aggravio di sanzioni e more.

**Novità normative:** Dal 1° gennaio 2001 le collaborazioni coordinate e continuative sono 'assimilate' al lavoro dipendente, dato che i relativi redditi sono spostati da 'redditi di lavoro autonomo' a 'redditi di lavoro

dipendente', tuttavia il rapporto di lavoro parasubordinato costituisce sempre un'ipotesi di lavoro autonomo, fermo restando il presupposto della non subordinazione che caratterizza questi rapporti.

Non risulta più essenziale la natura intrinsecamente artistica o professionale della prestazione stessa, possono, quindi, rientrare nell'ambito delle collaborazioni anche attività manuali ed operative.

L'Atto della Camera 5651 prevede l'estensione di una serie di tutele proprie dei lavoratori subordinati, inerenti tutele minime di retribuzione, formazione, salute e sicurezza, diritti sindacali, ai lavoratori parasubordinati che collaborano in via continuativa con unico committente.

Dal 1° gennaio 2001, ai redditi dei collaboratori si applicano le stesse detrazioni che si applicano a quelli da lavoro dipendente; e anche per il committente nascono obblighi diversi e aggiuntivi rispetto a quelli osservati fino al 31 dicembre 2000.

Sui redditi percepiti dai collaboratori coordinati e continuativi non si effettua più la ritenuta in misura fissa del 20%, sostituita dal prelievo che deriva dall'applicazione degli scaglioni di reddito alla base imponibile. Per coerenza, l'imponibile fiscale è al netto delle quote di contribuzione previdenziale ed assistenziale poste a carico del collaboratore.

## Scheda n. E2

### 5.2 COLLABORAZIONI OCCASIONALI

**Definizione.** Una collaborazione viene definita occasionale quando ha il requisito della saltuarietà, e quindi non viene reiterata più volte nel tempo.

La figura del collaboratore occasionale presenta alcuni aspetti che lo rendono autonomo: può svolgere la sua attività in modo svincolato dal committente per quanto concerne l'orario di lavoro e inoltre la sua attività va intesa non come strutturale all'intero ciclo produttivo ma solo come di supporto al raggiungimento degli obiettivi del committente stesso. Tuttavia, questi aspetti sono a volte più teorici che effettivi, e ciò induce a considerare tali rapporti appartenenti al più ampio concetto della 'parasubordinazione'.

#### **Riferimenti Normativi.**

Art. 81 del D.P.R. 917/86 (Testo Unico delle imposte dirette)

#### **Adempimenti contributivi.**

I soggetti che prestano collaborazioni occasionali non hanno nessun obbligo previdenziale o assicurativo, dunque, non s'iscrivono alla gestione speciale dell'INPS (10-13%), né all'INAIL.

Spesso, proprio per questa ragione, molti contratti che per loro natura dovrebbero essere continuativi vengono, invece, classificati dai committenti come occasionali.

Nel caso particolare in cui il lavoratore occasionale, sia in possesso di partita IVA, nella fattura dovrà indicare ugualmente la rivalsa previdenziale del 4%, in quanto la prestazione è classificabile come professionale ed è esente da contributo previdenziale solo se estranea all'attività principale e consueta del professionista.

#### **Aspetti fiscali.**

Il lavoratore occasionale presta la propria attività dietro pagamento di un corrispettivo assoggettato a ritenuta d'acconto del 20%. Oltre ad emettere una ricevuta dell'importo lordo del compenso, egli è tenuto a presentare, l'anno successivo, la dichiarazione dei redditi per i compensi effettivamente ricevuti, e non per quelli pattuiti.

## **6. ATTIVITA' DI LIBERA PROFESSIONE.**

## Scheda n. F1

### 6.1 LIBERI PROFESSIONISTI

#### *Definizione*

I professionisti sono coloro che esercitano abitualmente attività di lavoro autonomo.

L'attività professionale si contraddistingue:

- per il carattere intellettuale della prestazione che è prevalente rispetto a quello manuale;
- per l'autonomia della modalità di esecuzione del lavoro;
- per il diritto all'onorario della prestazione, che è indipendente dalla soddisfazione del cliente.

In genere l'accesso alla professione è regolamentato dagli Ordini Professionali che custodiscono gli Albi in cui sono iscritti coloro che possono esercitarla.

Esistono però categorie che non hanno Ordine ma solo Albo Professionale e altre ancora che non hanno ne l'uno ne l'altro, ma ciò non ostacola la qualificazione dell'attività svolta come di tipo professionale.

In caso di presenza dell'Albo, per l'iscrizione sono necessari alcuni requisiti tra cui: un adeguato titolo di studio, i requisiti professionali quali tirocinio o praticantato, il superamento dell'esame d'abilitazione.

Mentre tra i requisiti per il mantenimento dell'iscrizione all'Albo troviamo: la regolarità dei pagamenti delle iscrizioni annuali, dei versamenti alla cassa previdenziale dell'ordine, se esistente, e il rispetto delle norme di deontologia professionale.

#### *Adempimenti fiscali.*

I professionisti sono tenuti a dichiarare l'inizio dell'attività presso l'Ufficio IVA competente in base al domicilio fiscale del richiedente, per poter accedere alla professione. Anche nel caso di variazione dei dati noti all'ufficio e di cessazione dell'attività, dovrà essere data comunicazione all'Ufficio.

#### *Aspetti previdenziali.*

Dal punto di vista previdenziale i liberi professionisti si possono ripartire in tre categorie:

- I soggetti iscritti ad Albi e con Cassa di previdenza;
- I soggetti iscritti ad Albi ma senza Cassa di previdenza;
- I soggetti non iscritti ad Albi e senza Cassa di previdenza.

I professionisti con cassa di previdenza versano annualmente i contributi ad essa; i professionisti iscritti ad albi ma senza cassa hanno la possibilità o di costituirne una attraverso l'associazione, o di aderire ad una cassa già esistente o d'isciversi alla gestione dei lavoratori autonomi dell'INPS. A tale gestione devono essere iscritti i professionisti senza albo e senza cassa.

La misura dei contributi previdenziali da versare annualmente alla gestione autonoma dell'INPS è pari alla contribuzione dei commercianti.

Nel caso di svolgimento di attività plurima autonoma, ai fini previdenziale prevale l'iscrizione alla gestione relativa all'attività principale.

Nel caso di contemporaneo lavoro autonomo e subordinato, se non ci sono incompatibilità di legge e l'attività autonoma è prevalente rispetto a quella subordinata, al lavoratore sono accreditati contributi su entrambe le gestioni.

Le collaborazioni coordinate e continuative da parte di professionisti iscritti a casse non sono soggette al contributo del 10-13%, mentre le collaborazioni coordinate e continuative da parte di professionisti non iscritti a casse devono pagare il contributo del 10-13% e un 2% a favore delle casse a titolo integrativo.

## **7. ESERCIZIO D'IMPRESA.**



## **7.1 IMPRESA IN FORMA INDIVIDUALE**

## Scheda n. G1

### 7.1.1 IMPRESA INDIVIDUALE

#### *Definizione.*

Si ha impresa individuale quando l'iniziativa è promossa da un solo individuo, l'**imprenditore individuale**, il quale assume in nome proprio tutte le obbligazioni aziendali, con la conseguenza di risponderne con il proprio patrimonio personale.

Per intraprendere tale forma d'impresa è necessario effettuare la dichiarazione d'inizio attività all'Ufficio Iva e l'iscrizione al Registro delle imprese presso la Camera di Commercio (CCIAA).

I *vantaggi* di tale forma giuridica sono:

- La semplicità di costituzione e la snellezza decisionale, derivante dall'assenza di altre persone;
- La presenza di ridotti oneri costitutivi e amministrativi (non viene richiesta la disponibilità di alcun capitale iniziale).

Gli *svantaggi* sono:

- Legati ai costi dal punto di vista fiscale rispetto ad una società. Infatti, il reddito d'impresa si somma agli altri redditi del titolare e, poiché la tassazione avviene con le aliquote IRPEF progressive, in caso di utili rilevanti si avrà una tassazione non conveniente.
- Inerenti alla possibilità di poter allargare i propri affari solamente fino a quei limiti che sono consentiti dalla quantità dei mezzi disponibili e dall'entità dei rischi.
- La responsabilità illimitata dell'imprenditore che risponde con il suo patrimonio personale rispetto alle obbligazioni d'impresa. In caso di fallimento dell'impresa, viene coinvolta anche la figura dell'imprenditore come persona fisica.

## Scheda n. G2

### 7.1.2 IMPRESA FAMILIARE

#### *Definizione.*

Si ha l'impresa familiare quando l'attività viene svolta con l'ausilio di **collaboratori familiari**. Si tratta di una forma a metà strada tra la ditta individuale e la società, infatti, presenta la stessa struttura giuridica dell'impresa individuale, con la differenza che partecipano all'attività i familiari dell'imprenditore, in particolare il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado che prestano la propria attività lavorativa in modo continuativo, senza un rapporto di lavoro alle dipendenze nell'impresa familiare.

L'imprenditore, anche in questo caso, è il titolare e responsabile della gestione ordinaria dell'impresa, mentre i collaboratori familiari hanno il diritto d'intervenire all'amministrazione dell'impresa, limitatamente ad alcune facoltà decisionali:

1. Partecipano, in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, agli utili dell'impresa, ai beni acquistati con essi e agli incrementi dell'azienda;
2. Non partecipano alle perdite, che sono attribuite interamente al titolare;
3. Partecipano all'adozione di importanti decisioni riguardanti, ad esempio, l'investimento degli utili, la gestione straordinaria, gli indirizzi produttivi e la cessione dell'impresa;
4. Hanno diritto al mantenimento, secondo la condizione patrimoniale della famiglia;
5. Hanno un diritto di prelazione in caso di vendita o di divisione ereditaria.

Relativamente agli utili, le quote imputate complessivamente a tutti i collaboratori non possono superare il 49% degli utili conseguiti dall'impresa, mentre il titolare deve attribuirsi almeno il 51% del reddito. Nell'atto costitutivo deve comparire il nome del titolare dell'impresa e dei collaboratori familiari e le quote di partecipazione, che possono essere stabilite anche alla fine di ogni esercizio.

I *vantaggi* di tale forma giuridica sono:

- La presenza di ridotti oneri amministrativi e bassi costi di costituzione;
- La possibilità di ripartire il reddito tra coloro che svolgono l'attività, con conseguente riduzione del carico fiscale<sup>9</sup>.

Gli *svantaggi* sono:

- Analogamente a quanto detto per l'impresa individuale, la responsabilità illimitata che investe il titolare d'impresa;
- A differenza dell'impresa individuale, la necessità di un ulteriore adempimento in fase di avvio: la stipula di un atto costitutivo presso un notaio.

**Riferimenti normativi.** Un'impresa si considera familiare ai sensi dell'art.230 bis del Codice Civile (introdotto dalla L. 151/75 di riforma del diritto di famiglia).

---

<sup>9</sup> Infatti, a parità di condizioni, i vari soggetti si trovano con ammontare d'imponibile più basso, e dato il meccanismo progressivo con cui opera l'IRPEF, dove l'aliquota cresce all'aumentare del reddito, si ottiene complessivamente un minore peso delle imposte.

## 7.2 IMPRESA IN FORMA ASSOCIATA

La **Società** è un organismo economico, fornito talora di personalità giuridica, che si costituisce mediante contratto. “Con il *contratto di società* due o più persone conferiscono beni o servizi per l’esercizio in comune di un’attività economica, allo scopo di dividerne gli utili” (art. 2247).

Dalla definizione si ricava che gli elementi caratteristici della società sono:

- a) La pluralità dei soggetti;
- b) Il conferimento di beni o servizi;
- c) L’esercizio in comune di un’attività;
- d) Lo scopo di dividere gli utili.

Il Codice regola sei tipi di società:

1. la *società semplice* (artt.2251-2290)
2. la *società in nome collettivo* (artt.2291-2312)
3. la *società in accomandita semplice* (artt.2313-2324)
4. la *società per azioni* (artt.2325-2461)
5. la *società in accomandita per azioni* (artt.2462-2471)
6. la *società a responsabilità limitata* (artt.2472-2497)

La più importante distinzione giuridica che si effettua tra gli enti societari è quella tra: le SOCIETA’ DI PERSONE e le SOCIETA’ DI CAPITALI, dotate di personalità giuridica, secondo il grado di autonomia patrimoniale.

- Le SOCIETA’ DI PERSONE sono società fornite soltanto di *autonomia patrimoniale imperfetta*, infatti, in caso di debiti sociali contratti verso terzi, se accade che il patrimonio della società non è sufficiente a soddisfare i creditori, i soci rispondono con il proprio patrimonio personale, ed eventualmente, anche per la parte dovuta dagli altri soci. E’ la cosiddetta “responsabilità solidale e illimitata”, che si ha quando i soci non hanno beni propri sufficienti a soddisfare i creditori sociali.  
In questo caso, dunque, assume rilievo la personalità dei soci, sia nei rapporti coi terzi, sia nei rapporti reciproci tra i soci stessi. Solitamente, i soci, per il buon andamento dell’impresa, devono essere pochi e legati tra loro da rapporti di fiducia e stima reciproca.
- Le SOCIETA’ DI CAPITALE sono società fornite di personalità giuridica, con *autonomia patrimoniale perfetta*. In questo caso, la persona giuridica ha un proprio patrimonio, distinto da quello delle persone fisiche che ne fanno parte. Nel caso di debiti sociali contratti verso terzi, i creditori possono agire solo sul patrimonio della persona giuridica (della società).  
In questo caso la personalità dei soci diventa irrilevante, dal momento che conferiscono solamente la quota sociale, mentre la società fonda il suo credito esclusivamente sul proprio patrimonio. Generalmente, i soci sono numerosissimi, spesso non si conoscono neppure tra di loro, e i loro nomi restano sconosciuti ai terzi, che stabiliscono i rapporti con la società.

## **7.2.1 SOCIETA' DI PERSONE**

## Scheda n. H1

### 7.2.1.1 SOCIETA' SEMPLICE

#### **Definizione.**

La **società semplice** è la forma più elementare di società, riservata all'esercizio d'attività professionale e agricola ma non commerciale<sup>10</sup>.

E' denominata *semplice* perché l'atto costitutivo non è soggetto a forme speciali, esso può quindi essere concluso oralmente e perfino tacitamente.

La società semplice, poiché non esercita attività commerciale, non è soggetta all'iscrizione nel Registro delle imprese. L'eventuale iscrizione, dunque, non ha effetto costitutivo ma solo dichiarativo.

Si parla di *società irregolare*, quando l'atto costitutivo non è stato iscritto nel Registro delle imprese; mentre si ha una *società di fatto* quando l'attività è esercitata senza un accordo tra le parti, ossia senza aver espressamente convenuto di dare vita ad una società.

#### **Autonomia patrimoniale.**

La società semplice non è una persona giuridica, cioè non costituisce un soggetto di diritto a se stante, distinto dalle persone dei soci, ma è tuttavia fornita di autonomia patrimoniale imperfetta.

#### **Rapporti tra i soci.**

I doveri dei soci sono:

- Eseguire i conferimenti per i quali ciascuno si è impegnato. *Oggetto di conferimento possono essere sia i beni che i servizi, tra i quali l'attività di lavoro*. Il socio può anche conferire un credito.
- Non servirsi delle cose appartenenti al patrimonio sociale per fini estranei a quelli della società.
- Partecipare alle perdite.

I diritti dei soci sono:

- Controllare l'amministrazione della società, in modo disgiunto dagli altri soci<sup>11</sup>.
- Partecipare alla divisione degli utili derivanti dall'esercizio dell'attività sociale.

Le parti spettanti ai soci nei guadagni così come nelle perdite si presumono proporzionali ai conferimenti.

#### **Rapporti con i terzi.**

I creditori della società possono far valere i loro diritti sul patrimonio sociale. Per le obbligazioni sociali rispondono, di regola, tutti i soci solidalmente e illimitatamente<sup>12</sup>. La responsabilità dei soci è però di carattere sussidiario, nel senso che il socio può domandare che il creditore agisca preliminarmente sul patrimonio sociale.

---

<sup>10</sup> Date le scarse garanzie che la società semplice offre a terzi, la legge vieta a questo tipo di società l'esercizio di attività commerciali.

<sup>11</sup> Quando l'amministrazione è disgiuntiva, ogni socio amministratore può opporsi alla realizzazione di una determinata operazione sociale proposta da un altro socio, prima che questa sia compiuta.

<sup>12</sup> Tuttavia la legge consente che i soci limitino la propria responsabilità o escludano la solidarietà.

## Scheda n. H2

### 7.2.1.2 SOCIETA' IN NOME COLLETTIVO

#### *Definizione.*

La **società in nome collettivo (S.n.c)** è il tipo di società nella quale tutti i soci rispondono solidalmente e illimitatamente per le obbligazioni sociali.

La società in nome collettivo, a differenza di quella semplice, è una società destinata di regola all'esercizio di un'attività commerciale; non è però vietato utilizzare questo tipo di società anche per l'esercizio di un'attività economica non commerciale.

L'atto costitutivo deve assumere la forma dell'atto pubblico, cioè attraverso un patto tra i soci redatto direttamente da un notaio, oppure con una scrittura privata autenticata, cioè tramite un atto scritto tra i soci che fanno autenticare le loro firme da un notaio.

Entro 20 giorni dalla data di costituzione, l'atto deve essere registrato presso l'Ufficio del Registro, ed entro 30 giorni deve essere depositato per l'iscrizione nel Registro delle imprese, presso la Camera di commercio.

#### *Autonomia patrimoniale.*

La società in nome collettivo, anche se iscritta nel registro delle imprese, non è fornita di personalità giuridica. Dispone di un'autonomia patrimoniale imperfetta, e comunque di una autonomia patrimoniale maggiore di quella della società semplice, in quanto accentua in essa la separazione tra patrimonio della società e patrimonio dei singoli soci, nei rapporti con i terzi.

#### *Rapporti tra i soci.*

I soci della società in nome collettivo hanno gli stessi obblighi e gli stessi diritti dei soci della società semplice. In più è stabilito il divieto di concorrenza, secondo il quale il socio non può esercitare un'attività concorrente con quella della società.

L'amministrazione della società spetta anche disgiuntamente, a tutti i soci, tuttavia può essere affidata a uno o più di essi.

I soci devono costituire un capitale della società che potrà consistere nel versamento di una somma in denaro o di beni<sup>13</sup>. Non esiste un minimo di capitale sociale, in quanto la garanzia principale dei creditori è rappresentata dal patrimonio personale dei soci. I conferimenti vengono effettuati in uguale misura dai soci, salvo patto contrario.

Gli utili netti realizzati, sono suddivisi in base alle quote sociali previste nel patto sociale, così come le perdite. Quest'ultime possono essere coperte anche con utili successivi o riduzione del capitale sociale.

#### *Rapporti con i terzi.*

I creditori della società sono garantiti sia dal patrimonio sociale che dal patrimonio di ciascun socio. La responsabilità dei soci per le obbligazioni sociali ha i caratteri della solidarietà, della illimitatezza, e della sussidiarietà.

---

<sup>13</sup> Nelle S.n.c non commerciali il conferimento dei soci può consistere anche in attività lavorativa; nelle S.n.c. commerciali almeno un socio deve conferire capitale valutabile.

## Scheda n. H3

### 7.2.1.3 SOCIETA' IN ACCOMANDITA SEMPLICE

#### **Definizione.**

La **società in accomandita semplice (S.a.s)** è una società di persone con la particolarità di avere due categorie di soci con responsabilità patrimoniale diversa: gli accomandatari e gli accomandanti.

- Gli *accomandatari*, hanno la responsabilità patrimoniale illimitata e solidale verso i creditori sociali. Generalmente sono persone che hanno capacità lavorative e abilità personali nel commercio, ma non dispongono di mezzi sufficienti; ad essi è riservata l'amministrazione della società.
- Gli *accomandanti* rispondono alle obbligazioni sociali solo limitatamente alla quota conferita. Essi finanziano la società, assumendo la posizione di soci e non di creditori: in questo modo la società non è gravata da interessi passivi, ma è solo tenuta alla ripartizione degli eventuali utili tra tutti i soci in proporzione alle quote di partecipazione. In quanto finanziatori, gli accomandanti non amministrano la società.

La presenza dei soci accomandanti, limitatamente responsabili, differenzia la società in accomandita semplice (S.a.s.) dalla società in nome collettivo (S.n.c.), e si configura quale *società a responsabilità mista*, intermedia tra la società in nome collettivo e le società di capitali.

Tuttavia alla società in accomandita semplice si applicano le stesse disposizioni che regolano la società in nome collettivo.

L'atto costitutivo nella forma dell'atto pubblico o della scrittura privata autenticata, deve contenere le stesse indicazioni necessarie per la costituzione della società in nome collettivo, con l'aggiunta dell'indicazione dei soci accomandatari e accomandanti.

L'atto costitutivo deve essere depositato, per l'iscrizione, presso l'Ufficio del Registro delle imprese, con le stesse modalità previste per la società in nome collettivo.

#### **Autonomia patrimoniale.**

La società in accomandita semplice, come la società in nome collettivo, non è fornita di personalità giuridica. La sua autonomia patrimoniale è imperfetta, nella stessa misura della società in nome collettivo, rispetto ai soci accomandatari, perfetta rispetto ai soci accomandanti.

L'accomandante che acconsente che il suo nome venga compreso nella ragione sociale, e dia quindi a vedere a terzi di essere un accomandatario, risponde di fronte a loro illimitatamente e solidalmente con gli accomandatari per le obbligazioni sociali.

#### **Rapporti tra i soci.**

L'amministrazione della società può essere conferita soltanto ai soci accomandatari.

Gli accomandanti, a causa della loro responsabilità limitata, *non* possono compiere atti di amministrazione né trattare o concludere affari per la società, in caso di mancato rispetto di tale divieto (divieto di immistione) l'accomandante assume responsabilità illimitata e solidale verso terzi per tutte le obbligazioni sociali.

Il divieto di concorrenza sussiste per gli accomandatari, i cui diritti e obblighi sono uguali a quelli dei soci della società in nome collettivo.

#### **Rapporti con i terzi.**

Gli accomandatari rispondono, per le obbligazioni sociali, analogamente ai soci della società in nome collettivo; gli accomandanti rispondono limitatamente alla quota conferita, salvo che abbiano acconsentito all'inclusione del loro nome nella ragione sociale o abbiano contravvenuto al divieto di immistione, in tal caso sono assimilabili agli accomandatari.



## **7.2.2 SOCIETA' DI CAPITALE**

## Scheda n. I1

### 7.2.2.1 SOCIETA' PER AZIONI

#### *Definizione.*

La **società per azioni (S.p.A.)** è quella società che risponde con il suo patrimonio alle obbligazioni sociali e dove le quote di partecipazione dei soci sono rappresentate da azioni, facilmente commerciabili.

In questo tipo di società si realizza l'autonomia patrimoniale perfetta, la responsabilità dei soci è limitata alla quota conferita.

Una volta iscritta al registro delle imprese, acquista personalità giuridica, e il suo patrimonio è l'unica garanzia per i creditori sociali, i quali non possono rivolgersi ai soci, mentre, i creditori particolari dei soci possono rivalersi sulle azioni dei soci stessi.

Un'altra caratteristica della società per azioni consiste nella possibilità di ottenere facilmente dei finanziamenti, mediante prestiti conclusi con un numero elevato di persone, attraverso l'emissione di una massa di titoli di credito, le obbligazioni.

L'elemento patrimoniale ha la prevalenza assoluta sul resto, perciò la società per azioni è la tipica società di capitali.

Da queste caratteristiche evidenziate si deduce che l'S.p.A. rappresenta la forma societaria classica delle imprese di maggiori dimensioni, a cui occorrono mezzi ingenti da impiegare in affari di rilevante importanza economica e sociale.

La società per azioni oltre ad offrire grandissimi vantaggi, presenta anche alcuni inconvenienti, che possono manifestarsi a danno dei soci, dei creditori sociali e della collettività. Per i soci, gli inconvenienti nascono dalla leggerezza del vincolo che li lega alla società, determinato dalle azioni che possono essere acquistate e vendute, e dalla scarsa influenza che essi possono esercitare sul suo andamento, a differenza degli amministratori. Per i creditori sociali l'inconveniente deriva dalla mancanza di responsabilità personale dei soci e dalla garanzia offerta solo dal patrimonio della società; ed infine per la collettività, la società per azioni può rappresentare una potente concentrazione di capitali in grado di monopolizzare interi settori dell'economia.

Esiste dunque una normativa molto rigorosa che disciplina la nascita di una società per azioni.

#### *Costituzione.*

La società per azioni è la struttura societaria che per essere avviata e gestita richiede i costi fissi più elevati.

Per costituirla è necessario un capitale sociale minimo di £ 200 milioni, sottoscritto per intero, di cui almeno tre decimi devono essere versati presso un istituto di credito, dove restano vincolati fino all'omologazione della società.

La società deve costituirsi per atto pubblico. Coloro che sottoscrivono l'atto costitutivo prendono il nome di soci fondatori. L'atto costitutivo deve essere depositato dal notaio, che lo ha redatto, entro 30 giorni presso l'ufficio del registro delle imprese.

L'iscrizione all'Ufficio del Registro, che in generale ha effetto puramente dichiarativo, per la società per azioni ha effetto costitutivo; con l'iscrizione la società acquista personalità giuridica.

#### *Organi.*

Il funzionamento della società per azioni prevede la divisione dei poteri tra gli organi sociali.

Gli organi sociali sono:

- L'assemblea dei soci;
- Gli amministratori;
- Il collegio sindacale.

L'assemblea dei soci è l'*organo deliberativo* interno della società, che indirizza la vita economica della società.

Gli amministratori sono l'*organo direttivo ed esecutivo* della società, che provvede alla gestione sociale, mettendo in atto le deliberazioni dell'assemblea.

L'amministrazione può essere affidata ad una o più persone. Nel primo caso si parla di *amministratore unico*, altrimenti di *consiglio d'amministrazione*.

Il collegio sindacale è l'*organo di controllo* della gestione sociale, ha il compito di vigilare l'attività degli amministratori.

### **Azioni.**

La caratteristica fondamentale della società per azioni è che il suo capitale è diviso in quote di eguale ammontare, dette *azioni*. Queste hanno la natura di titoli di credito, che i soci ricevono in cambio del loro apporto, quale misura dei propri diritti inerenti alla qualità di socio.

Le azioni presentano le seguenti caratteristiche:

- Devono essere di eguale valore, in quanto sono corrispondenti a frazioni di capitale sociale tutte del medesimo ammontare;
- Non possono essere emesse per somma inferiore al loro valore nominale, perché ciò equivarrebbe alla creazione di capitale fittizio;
- Sono indivisibili, vista la corrispondente indivisibilità di alcuni diritti legati all'azione stessa, come il diritto di voto;
- Sono trasferibili, con il conseguente trasferimento della qualità di socio.

La legge prevede anche il caso che le azioni si concentrino nelle mani di un unico azionista; tuttavia in caso d'insolvenza della società, il socio risponde illimitatamente, e di fronte ai creditori sociali, la società e il socio rispondono ciascuno con il proprio patrimonio.

### **Obbligazioni.**

Un'altra caratteristica delle società per azioni è la possibilità di emettere *obbligazioni*. Le obbligazioni sono titoli di credito che rappresentano altrettanti debiti assunti dalla società verso coloro dai quali ha ricevuto un prestito.

Sebbene azioni e obbligazioni rappresentino entrambi titoli di credito, tra le due specie di titoli esistono differenze notevolissime:

- a) Le azioni rappresentano una *quota di capitale sociale*; le obbligazioni rappresentano un *debito della società*;
- b) conseguentemente, le azioni attribuiscono la *qualità di socio*; le obbligazioni attribuiscono la *qualità di creditore sociale*;
- c) le azioni, in quanto attribuiscono la qualità di socio, danno diritto, tra l'altro, ad una *quota degli utili netti di esercizio*, il *dividendo*. Fruttano perciò un *reddito variabile* a seconda delle sorti della gestione sociale e possono anche non fruttare alcun reddito; le obbligazioni, invece, danno un *reddito fisso*, perché in quanto creditore, l'obbligazionista ha diritto ad un *interesse*, che gli è dovuto, in percentuale prestabilita, indipendentemente dalle sorti della società;
- d) le azioni hanno una *vita corrispondente a quella della società*, le obbligazioni *si estinguono con il rimborso* alla scadenza del prestito;
- e) le azioni *non* possono essere emesse *sotto la pari*, le obbligazioni, invece, possono essere emesse anche per una *somma inferiore al loro valore nominale*.

Esistono anche le *obbligazioni convertibili*. Caratteristica di questi titoli è la facoltà, offerta al possessore, di scegliere tra restare obbligazionista fino alla scadenza dell'obbligazione, oppure diventare azionista; sostituendo, ad un dato termine e a determinate condizioni, le proprie obbligazioni con azioni della società emittente o con azioni di altra società.

## Scheda n. I2

### 7.2.2.2 SOCIETA' IN ACCOMANDITA PER AZIONI

#### *Definizione.*

Nella **società in accomandita per azioni (S.a.p.a.)** ci sono, come nella società in accomandita semplice, i *soci accomandatari*, che rispondono solidalmente e illimitatamente per le obbligazioni sociali, e i *soci accomandanti*, che sono obbligati nei limiti della quota di capitale sottoscritto. Le quote di partecipazione sono qui, però, rappresentate da *azioni*.

Si tratta di una società intermedia tra la società in accomandita semplice e la società per azioni, tuttavia è regolata dalle stesse disposizioni previste per l'S.p.a., sia riguardo al capitale sociale, sia al funzionamento degli organi sociali e sia per i costi di costituzione.

Una caratteristica della società in accomandita per azioni è l'inscindibilità tra la qualità di socio accomandatario e l'ufficio d'amministratore; ne deriva che *tutti gli accomandatari sono necessariamente amministratori*.

## Scheda n. I3

### 7.2.2.3 SOCIETA' A RESPONSABILITA' LIMITATA

#### *Definizione.*

Nella **società a responsabilità limitata (S.r.l.)**, come nella società per azioni, per le obbligazioni sociali risponde soltanto la società con il suo patrimonio, tuttavia le quote di partecipazione dei soci non possono essere rappresentate da azioni.

Rappresenta la forma più agevole e diffusa delle società di capitali, nonostante le elevate spese di costituzione.

Si costituisce con atto pubblico e il suo capitale sociale minimo è di £ 20 milioni, di cui solo i tre decimi devono essere versati prima dell'omologazione della società.

In questo tipo di società esiste un legame più stretto tra società e soci rispetto alla società per azioni; si configura, infatti, come una società di capitali nella quale tuttavia l'elemento personale non si annulla.

La responsabilità dei soci nei confronti di terzi è limitata al capitale sottoscritto. Il loro patrimonio privato non è attaccabile dai creditori a meno che, nella gestione dell'azienda, non vi siano state irregolarità formali o fraudolente.

## Scheda n. I4

### 7.2.2.4 SOCIETA' A RESPONSABILITA' LIMITATA CON UNICO SOCIO

#### *Definizione.*

La **società a responsabilità limitata con unico socio (S.r.l. con unico socio)** è una forma societaria recente nel panorama legislativo italiano.

E' formalmente una società a responsabilità limitata in cui, però, l'imprenditore è unico e non ha soci. Il socio unico non può essere una persona giuridica, è una sorta di impresa individuale con i vantaggi della società di capitali in termini di responsabilità patrimoniali e di tassazione sul reddito.

La costituzione della S.r.l. con unico socio avviene per atto unilaterale dell'unico socio o per acquisto della totalità delle quote di una S.r.l. esistente.

Il versamento del capitale sociale deve avvenire integralmente all'atto della sottoscrizione.

Il socio è ilimitatamente responsabile per gli atti sociali quando:

- è socio unico di altra società di capitali;
- il capitale sottoscritto non è stato interamente versato.

## Scheda n. L1

### 7.2.3 ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE

#### **Definizione**

L'associazione in partecipazione è un contratto con cui l'**associante** attribuisce all'**associato** una partecipazione agli utili della sua impresa o di un affare, in cambio di un apporto di lavoro, di beni o capitali. Nel caso in cui l'apporto sia *esclusivamente una prestazione lavorativa*, il corrispettivo dovrà essere considerato quale *reddito da lavoro autonomo*, mentre se l'apporto è di tipo misto, il reddito sarà classificato quale reddito da capitale.

L'associazione in partecipazione presenta qualche affinità con la società, dal momento che anch'essa è inerente a un'impresa e ha come scopo la divisione degli utili.

Tuttavia, mentre nelle società le parti fanno dei conferimenti per esercitare in comune una determinata attività economica, nell'associazione in partecipazione la gestione dell'impresa, e quindi la qualifica d'imprenditore, spetta solo all'associante; l'associato, dal canto suo, partecipa anche delle perdite derivanti dal contratto, ma in misura non superiore all'entità dell'apporto, salvo patto contrario.

Il rapporto che si costituisce tra l'*associante*, che gestisce l'impresa e ne assume illimitatamente la responsabilità verso i creditori, e l'*associato*, che la finanzia e limita il proprio rischio all'entità del suo apporto è assimilabile in certo qual modo ad una società in accomandita allo stato iniziale, in cui la veste di *accomandatario* e *accomandante* sono assunte rispettivamente da quelle dell'associante e associato.

#### **Riferimenti Normativi.**

Cod. proc. civ., art.2549.

#### **Destinatari.**

Solitamente si ricorre a tale tipo di contratto nel caso in cui un titolare d'impresa, avendo una buona occasione per concludere un affare e non possedendo il capitale necessario, decida di ottenere un finanziamento momentaneo dell'attività cedendo una parte degli utili senza perdere però il suo controllo. Oppure nel caso in cui un titolare necessiti di un ampliamento temporaneo della dimensione della sua impresa, per concludere un affare e non voglia costituire una società ex novo.

#### **Aspetti previdenziali.**

I titolari di rapporti di associazione in partecipazione sono esclusi dall'assoggettamento al contributo previdenziale del 10-13%.

## Scheda n. M1

### 7.2.4 COOPERATIVE

#### **Definizione.**

Le **Cooperative** sono forme societarie particolari, con caratteristiche assimilabili sia alle società di persone, sia alle società di capitali, ma operano su uno sfondo culturale completamente diverso. La società cooperativa è quella società che ha uno *scopo* prevalentemente mutualistico, ossia *non di lucro*.

Infatti, la società cooperativa nasce all'insegna della promozione dello sviluppo umano e del concetto dell'aiuto reciproco, sia tra i soci sia tra le cooperative. E' una struttura nella quale, più individui, si associano per ottenere occasioni di lavoro e beni di consumo o servizi a condizioni migliori di quelle offerte dal libero mercato. Il principale diritto del socio di una cooperativa è quello di usufruire dell'attività sociale, compreso il *lavorare per la cooperativa stessa*.

Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce un rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali.

Le società cooperative hanno delle particolari caratteristiche giuridiche, la più importante riguarda il capitale, che non essendo determinato nel suo ammontare all'atto della costituzione della società, può variare sia in aumento che in diminuzione, dunque, si definiscono società a *capitale variabile*.

Le cooperative possono essere a responsabilità illimitata e a responsabilità limitata.

Nelle società cooperative a responsabilità illimitata per le obbligazioni sociali risponde la società con il suo patrimonio e in via sussidiaria i soci solidalmente e illimitatamente, in proporzione alla propria quota di partecipazione.

Nelle società cooperative a responsabilità limitata per le obbligazioni sociali risponde esclusivamente la società con il suo patrimonio.

Alle società cooperative si applicano, in genere, le norme della società per azioni; quindi, analogamente a queste devono costituirsi per atto pubblico, e la loro iscrizione all'ufficio del registro ha effetto costitutivo. Anche gli organi sociali sono gli stessi.

#### **Riferimenti Normativi.**

Legge 12/2001, art.1, co.3