



*LAVORO AUTONOMO E FLESSIBILE:
QUALI OPPORTUNITA' PER LE AGENZIE?*

TORINO 9 APRILE 2014

STUDIO PERINETTO LORENZO & PARTNERS
DOTTORI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO
TORINO - CORSO MATTEOTTI 44 - TEL. 011 5623588 (3 LINEE R.A.) - FAX 011 5624225

RAPPORTI DI LAVORO AUTONOMO

- produttori di 3° e 4° gruppo
- sub agenti
- collaboratori con partita IVA
- associati in partecipazione

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILI

- tempo determinato
- apprendistato professionalizzante
- collaborazione a progetto
- lavoro occasionale accessorio
- tirocini formativi

INQUADRAMENTI

Livello	P. O.	Qualifiche e gradi	Minimo contrattuale
6°	1^	a) Quadri	1.696,79
5°	3^	a) capi ufficio, b) specialisti commerciali c) specialisti amministrazione e bilancio	1.481,87
4°	2^	a) vice capi ufficio b) assuntori prodotti speciali analisti c) responsabili servizio amministrazione d) contabilità e/o cassa, assistenti consulenti	1.370,35
3°	1^	a) assuntori prodotti conto ed altri b) addetti servizio amministrativo c) operatori al videoterminale o per i sinistri	1.249,68
2°	2^	a) addetti archivio b) centralinisti c) dattilografi d) esattori e) addetti posta	1.170,33
1°	1^	a) commessi b) autisti c) fattorini d) addetti pulizie	1.143,47

COMPARAZIONE COSTI PER L'AGENZIA

	IMPIEGATO 3° LIVELLO	APPRENDISTA FINALIZZATO 3° LIVELLO	COLL. PROGETTO	PRODUTTORE	SUB - AGENTE
RETRIBUZIONE LORDA ANNUA (A)	17.500,00	16.850,00 (Riduzione al 90%)	17.550,00	23.200,00 (Nessun costo)	22.800,00 (Nessun costo)
ONERI C/AZIENDA (B)	5.957,42 (26,76% + TFR)	3.204,00 (11,61% + TFR)	3.411,50 (19,14%)	-	-
ONERI C/LAV. (C) (INPS + IRPEF)	3.780,00 (9,19%+IRPEF)	3.130,00 (5,84%+IRPEF)	3.830,00 (9,57%+IRPEF)	9.480,00 (22,29%+IRPEF)	9.080,00 (22,29% + min+IRPEF)
COSTO ANNUO COMPLESSIVO (A + B)	23.457,42	20.054,00	20.961,50	23.200,00	22.800,00
RISPARMIO FISCALE IRES (IRAP INDED.)	6.450,00 (27,5%)	5.514,85 (27,5%)	5.764,41 (27,5%)	6.380,00 (27,5%)	6.270,00 (27,5%)
NETTO AL LAVORATORE (A - C)	13.720,00	13.720,00	13.720,00	13.720,00 (Redd. Lav. Aut.)	13.720,00 (Redd. Impresa)

PRODUTTORI DI 3° E 4° GRUPPO

I produttori di assicurazione di 3° e 4° gruppo sono soggetti che operano nell'ambito delle agenzie di assicurazione a supporto dell'azione degli agenti e sub agenti di assicurazione, sulla base di una lettera di incarico dell'agente principale.

I produttori di 3° gruppo hanno l'obbligo di lavorare esclusivamente per l'agenzia dalla quale hanno ricevuto la lettera di incarico, per i rami dalla stessa esercitati e di acquisire un determinato minimo di produzione.

I produttori di 4° gruppo sono produttori liberi di piazza o di zona senza l'obbligo di lavorare esclusivamente per la stessa agenzia e non sono tenuti ad un determinato minimo di produzione.

Per entrambi il compenso é normalmente stabilito in provvigioni.

I produttori di 3° e 4° gruppo sono lavoratori autonomi e sono titolari di partita IVA.

Inquadramento previdenziale e trattamento fiscale

A decorrere dal 1° gennaio 2004, ai fini della tutela previdenziale, i produttori 3° e 4° gruppo sono iscritti all'assicurazione obbligatoria IVS degli esercenti attività commerciali.

Nei confronti di tali soggetti non trova applicazione il livello minimo imponibile previsto ai fini del versamento dei contributi previdenziali e si applica, pertanto, l'aliquota prevista per la gestione INPS Commercianti (22,29% per il 2014) sull'intero reddito.

Ai fini fiscali dovrà, ai sensi dell'art. 25 bis. Del DPR 600/73, essere operata la ritenuta d'acconto sul 50% delle provvigioni liquidate.

SUB AGENTI

Ai sensi dell'art. 5 L. 7 febbraio 1979 n. 48 è definito sub agente colui che, con onere di gestione a proprio rischio e spese, dedica abitualmente e prevalentemente la sua attività professionale all'incarico affidatogli da un agente e che non esercita altra attività imprenditoriale o lavorativa, subordinata o autonoma.

Rispetto ai produttori di 3° e 4° gruppo gode di un maggior grado di autonomia e, generalmente, riceve dall'Agente un proprio "portafoglio clienti".

Così come i produttori di 3° e 4° gruppo, i sub agenti devono iscriversi all'INPS gestione commercianti, ma a differenza dei primi sono soggetti ai minimali annui di reddito per il versamento dei contributi previdenziali (circa € 800,00 a trimestre).

COLLABORATORI CON PARTITA IVA

La Legge 92/2012, ovvero la Riforma Fornero, ha introdotto nel 2012 tre criteri presuntivi di parasubordinazione, ovvero i criteri in presenza dei quali un rapporto di lavoro a Partita IVA verrebbe convertito in un rapporto di lavoro parasubordinato. Affinchè ciò avvenga devono sussistere almeno 2 sui 3 seguenti criteri:

- 1) che la collaborazione abbia una durata superiore a 8 mesi all'anno per 2 anni consecutivi
- 2) che il corrispettivo, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di imputazione di interessi, costituisca più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di 2 anni solari consecutivi
- 3) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente

Qualora i criteri assoluti di parasubordinazione sussistano in fase di ispezione o di contenzioso con il lavoratore, il rapporto di lavoro è automaticamente convertito in parasubordinato (co.co.co./co.pro.).

Come conseguenza diretta, qualora non si evidenziassero gli aspetti essenziali della parasubordinazione (quale ad esempio la forma scritta del progetto), il rapporto di lavoro verrebbe nuovamente convertito, questa volta in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo pieno.

L'applicazione dei criteri presuntivi non opera per quelle collaborazioni a partita IVA che abbiano ad oggetto:

- attività che prevedono elevate capacità teoriche acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività pratiche
- attività professionali richiedenti l'iscrizione ad un albo o ordine professionale
- attività con reddito annuale non inferiore a euro 18.663,00

ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE

“Con il contratto di associazione in partecipazione l’associante attribuisce all’associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto” (art. 2549 c.c.).

Questo apporto può consistere in una prestazione di natura patrimoniale (come il conferimento di un bene o di un capitale) e/o di natura personale (come la realizzazione di un’opera o servizio oppure lo svolgimento di un’attività lavorativa).

La Riforma Fornero ha integrato l'art. 2549 C.C. introducendo, per la tipologia del contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, un limite numerico di massimo tre associati impegnati nella medesima attività.

In caso di violazione del divieto in esame, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione di tale disposizione i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro in cui gli associati sono legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo.

L'associazione in partecipazione implica l'obbligo del rendiconto periodico dell'associante in relazione al rischio d'impresa, dovendo egli partecipare sia agli utili che alle perdite (la partecipazione alle perdite può essere esclusa dalla parti).

Come requisito soggettivo l'associato deve essere in possesso di competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi o capacità tecniche maturate nell'esercizio concreto dell'attività.

Tali requisiti sono essenziali per la distinzione tra associazione in partecipazione e lavoro subordinato, in mancanza si prospetta una presunzione relativa di subordinazione, ovvero con concessione di prova contraria.

Inquadramento previdenziale e trattamento fiscale

- obbligo di iscrizione alla Gestione Separata INPS
- assoggettamento degli acconti al 28,72% ripartito nella misura del 55% carico dell'associante a 45% a carico dell'associato
- gli acconti periodici sugli utili devono essere assoggettati a Ritenuta d'acconto
- darne comunicazione al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro il giorno antecedente l'instaurazione dei relativi rapporti

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il D.Lgs. 368/2001 dopo il D.L. 34/2014

Il Decreto Legge 34/2014 ha modificato il contratto a tempo determinato abrogando l'art. 1-bis del D.Lgs 368/2001, ovvero il contratto acausale introdotto dalla Riforma Fornero (Legge 92/2012), e rimuovendo le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo e sostitutivo.

COM'ERA PRIMA ...

Due tipologie di contratto a tempo determinato:

- 1) con ragioni giustificatrici (o causali): contratto di durata massima 36 mesi prorogabile una sola volta nell'arco dei 36 mesi, con obbligo di giustificare l'apposizione del termine con ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo
- 2) contratto acausale: introdotto dalla L. 92/2012, permetteva di stipulare per una sola volta nell'arco dell'intera vita lavorativa tra lo stesso lavoratore e datore di lavoro, un unico contratto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi senza apporre ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Tale contratto era prorogabile una sola volta all'interno dei 12 mesi.

COM'E' ADESSO ... (OGGI!!)

Esiste un solo tipo di contratto a tempo determinato:

- 1) contratto a tempo determinato: contratto della durata massima di 36 mesi, prorogabile per un massimo di 8 volte nell'arco dei 36 mesi. Non occorre inserire alcuna ragione giustificatrice del termine. Le proroghe, in aggiunta, sono libere, ovvero non devono essere motivate: è sufficiente che tra ognuna non vi sia un cambio di mansione.

Viene introdotto un nuovo limite:

ciascun datore di lavoro non potrà occupare più del 20% dell'organico totale in azienda con contratti a tempo determinato. L'unica deroga è concessa alle aziende fino a 5 dipendenti, per le quali è comunque concesso assumere un lavoratore a tempo determinato. Tale limite esisteva già prima del DL 34/2014 ma era disciplinato esclusivamente dai CCNL.

Ai CCNL viene comunque lasciata la possibilità di derogare al limite imposto dalla legge, mentre gli attuali limiti, se superiori, rimangono a tutti gli effetti operativi.

COSA NON CAMBIA ...

- 1) nel limite dei 36 mesi devono essere conteggiati anche i periodi di somministrazione a tempo determinato
- 2) tra un contratto a termine ed uno successivo, sempre nel limite massimo di 36 mesi, dovranno trascorrere 10 o 20 giorni a seconda che il primo contratto fosse di durata inferiore o superiore ai 6 mesi, in caso contrario il secondo contratto è a tempo indeterminato
- 3) prosecuzione di fatto del contratto in essere (qualora si esaurissero le 8 proroghe nei 36 mesi) nel limite di 30 giorni, se il rapporto di lavoro ha una durata iniziale inferiore ai 6 mesi, 50 giorni se superiore. La prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro comporta una maggiorazione della retribuzione del lavoratore pari al 20% per i primi 10 giorni ed al 40% per i successivi fino al raggiungimento dei suddetti limiti. Al superamento di detti termini si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

RIMANE ANCHE LA MAGGIORAZIONE DEL COSTO ...

A decorrere dal 1° gennaio 2013 è in vigore la maggiorazione dell'aliquota contributiva pari a 1,4% (la quale servirà a finanziare l'Aspi), con esclusione dei lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti o per attività stagionali.

Il contributo aggiuntivo verrà restituito interamente al datore di lavoro che trasformi il rapporto a tempo determinato in un rapporto a tempo indeterminato o che riassuma lo stesso lavoratore entro i sei mesi successivi dalla scadenza del contratto a termine.

Dalla restituzione verrà decurtato l'importo relativo a ciascun mese trascorso tra la cessazione del contratto a tempo determinato e la successiva riassunzione a tempo indeterminato.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il D.Lgs. 167/2011 identifica tre tipologie di apprendistato:

- apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere
- apprendistato per l'alta formazione e ricerca

La più comune è la seconda tipologia della quale analizzeremo di seguito le caratteristiche e le principali novità degli ultimi interventi legislativi.

1) PERCENTUALI DI STABILIZZAZIONE

COM'ERA PRIMA ...

La Riforma Fornero aveva introdotto un limite alle assunzioni con il contratto di apprendistato in funzione del numero di apprendisti confermati a tempo indeterminato.

L'assunzione con contratto di apprendistato era infatti consentita ai datori di lavoro che al momento dell'assunzione avessero mantenuto in servizio almeno il 50% degli apprendisti con contratto scaduto nei 24 mesi precedenti, esclusi coloro che si fossero dimessi, o licenziati durante il periodo di prova o per giustificato motivo o giusta causa.

Il vincolo della stabilizzazione introdotto dalla Riforma Fornero per le nuove assunzioni con contratto di apprendistato, variava in base alla dimensione aziendale:

- Per le aziende che occupavano **fino a 10 dipendenti**:
 - non è previsto alcun obbligo di trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato
- Per le aziende che occupavano **più di 10 dipendenti**:
 - l'assunzione dei nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 30% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Se non viene rispettata la predetta percentuale è consentita l'assunzione di un solo nuovo apprendista

COM'E' ADESSO ...

Le disposizioni della Riforma Fornero circa i limiti di applicabilità dell'apprendistato in funzione del numero di apprendisti confermati, sono state abrogate dal D.L. 34/2014.

A decorrere dal 21 marzo 2014 le assunzioni di nuovi apprendisti non saranno più soggette al rispetto delle percentuali di stabilizzazione.

2) FORMAZIONE

Il D.L. 34/2014 è intervenuto anche sull'obbligo di formazione degli apprendisti, modificando quanto previsto dal D.Lgs 167/2011 successivamente modificato dalla Riforma Fornero.

A tal proposito occorre specificare che la formazione nel rapporto di apprendistato è interamente regolamentata dalle Regioni, alle quali il governo ha conferito una delega specifica.

COM'ERA PRIMA ...

Prima della Riforma Fornero, affinché si realizzasse correttamente il rapporto di apprendistato era necessario che l'apprendista svolgesse 120 ore di formazione all'anno, parte delle quali potevano essere svolte in azienda.

Con la Riforma Fornero le ore di formazione erano state ridotte a 120 nell'arco dei 36 mesi di apprendistato, da ridurre ulteriormente in base al titolo di studio. Anche in questo caso le ore di formazione potevano essere svolte parzialmente in azienda.

COM'E' ADESSO ...

Il D.L. 34/2014 “sembrerebbe” aver eliminato l’obbligo di integrare la formazione dell’apprendista con l’offerta formativa pubblica, ovvero le ore di formazione esterne all’azienda.

In questo caso l’uso del condizionale è d’obbligo in quanto le parole inserite dal D.L. 34/2014 sono “la formazione ... può essere integrata”, che non coincidono necessariamente con l’eliminazione dell’obbligo.

Su questo punto si attendono pertanto chiarimenti in sede di conversione in Legge o da successivi Decreti Ministeriali.

L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

COSA NON CAMBIA ...

- i requisiti soggettivi: giovani di età compresa tra i 18 e 29 anni
- la durata: la durata minima è stabilita dal D.Lgs 167/2011 in 6 mesi, mentre quella massima è stabilita dai CCNL, con un limite a 36 mesi (oppure 60 per le qualifiche artigiane)
- la proporzione numerica: 3 apprendisti ogni 2 maestranze qualificate per i datori di lavoro che occupano più di 10 dipendenti; 1 apprendista ogni maestranza qualificata per le aziende che occupano meno di 10 dipendenti; massimo 3 apprendisti per datori di lavoro che occupano da 0 a 3 dipendenti
- la libertà di recesso al termine del contratto di apprendistato: al termine del contratto è possibile recedere ad nutum ai sensi dell'art. 2118 c.c., ovvero senza dover addurre alcuna motivazione.

LAVORO A PROGETTO

Il rapporto di lavoro a progetto deve essere ricondotto a uno o più progetti determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa (D.Lgs 276/2003).

Il progetto deve essere collegato ad un determinato risultato finale, obiettivamente verificabile e idoneo a realizzare uno specifico e circoscritto interesse del committente (esempi: lo sviluppo di uno specifico software e non l'attività ordinariamente necessaria ai fini della sua gestione; l'ideazione di una specifica scenografia per la rappresentazione di uno spettacolo teatrale e non il mero allestimento del palco).

È inoltre necessario che i compiti affidati al collaboratore non siano meramente esecutivi, ovvero caratterizzati dalla semplice attuazione di quanto impartito dal committente senza alcun margine di autonomia operativa, e ripetitivi, ovvero elementari (come ad esempio cameriere, barista, ecc...).

Per quanto concerne il corrispettivo del collaboratore:

- deve essere proporzionato alla quantità ed alla qualità del lavoro eseguito, tenendo conto dei compensi percepiti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo
- non può comunque essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività dai contratti collettivi nazionali, o per deroga a livello decentrato; in assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può scendere sotto il livello fissato dalle retribuzioni minime applicabili per mansioni analoghe svolte da lavoratori dipendenti

In merito al recesso dal contratto a progetto, la Riforma Fornero ha eliminato la possibilità per il committente di recedere dal contratto con il solo rispetto del preavviso, lasciando questa possibilità al solo collaboratore.

A decorrere da luglio 2012 infatti:

- entrambe le parti possono recedere dal contratto prima della scadenza del termine per giusta causa
- il committente può, altresì, recedere anticipatamente solo per inidoneità professionale del collaboratore, ovvero perché insorgano situazioni oggettive tali da pregiudicare il raggiungimento del risultato finale
- il collaboratore può recedere, prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui ciò sia disciplinato dal contratto individuale di lavoro

Il contratto a progetto deve essere redatto in forma scritta ai fini della validità stessa del contratto (*ad substantiam*), e deve contenere il progetto specifico.

La mancanza di uno specifico progetto nel contratto fa scattare la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato *ex tunc*, ovvero dalla data di stipulazione del contratto, senza la possibilità di addurre prova contraria (art. 1 c. 24).

In aggiunta all'indicazione del progetto, il contratto deve obbligatoriamente indicare la durata della prestazione, il corrispettivo ed i criteri per la sua determinazione, i tempi e le modalità di pagamento, le modalità di coordinamento del collaboratore con il committente nell'esecuzione della prestazione lavorativa, le eventuali misure per la tutela della salute e della sicurezza.

Disincentivi economici

A partire dal 2014 l'aliquota contributiva per gli iscritti alla gestione separata Inps ha subito un aumento, che continuerà gradualmente fino a raggiungere nel 2018:

- il 33% per i non iscritti ad altre gestioni (ora è pari al 28%)
- il 24% per gli iscritti ad altre gestioni o per i titolari di trattamento pensionistico (ora è pari al 22%)

Disincentivi normativi

Con circolare n. 29 dell'11/12/2012, il Ministero del Lavoro ha notevolmente ristretto le possibilità di utilizzo di questa tipologia di contratto elencando una serie di attività non sono compatibili con una collaborazione a progetto.

LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono le attività lavorative che danno complessivamente luogo nel corso di un anno solare (inteso come “periodo mobile” di 365 giorni) a compensi non superiori ad 5.050,00 netti (pari ad euro 6.740,00 lordi).

La Riforma Fornero ha di fatto eliminato il carattere di “accessorietà” delle prestazioni, estendendone le possibilità di utilizzo a qualsiasi attività purchè all’interno dei limiti economici stabiliti.

Per le prestazioni svolte a favore di imprenditori commerciali, il limite di compenso per ciascun committente è di euro 2.020,00 netti (pari ad euro 2.690,00 lordi) per anno solare, da considerarsi sempre nel limite generale di euro 5.050,00 annui.

Per imprenditore commerciale si intende qualsiasi soggetto (persona fisica o giuridica) che opera su un determinato mercato.

Al fine di monitorare il superamento di tali soglie, il committente può richiedere al lavoratore una dichiarazione che attesti il non superamento degli importi massimi previsti.

È stata estesa anche per il 2014 la possibilità di utilizzare con lavoro accessorio i titolari di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito (cassaintegrati, titolari di disoccupazione, lavoratori in mobilità).

Il corrispettivo per queste prestazioni non potrà superare i 3.000,00 euro per anno solare (in luogo dei 5.050,00 euro previsti per la generalità dei prestatori).

TIROCINI FORMATIVI

I tirocini formativi e di orientamento, di esclusiva competenza delle Regioni le quali possono disciplinare sia i requisiti di accesso che la durata, interessano le persone che hanno già assolto l'obbligo scolastico e costituiscono un inserimento temporaneo all'interno del mondo produttivo.

Si distinguono due categorie di tirocini:

- curricolari: cioè inseriti nei piani di studio delle Università e degli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari oppure previsti all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione come strumenti di alternanza scuola – lavoro
- extra-curricolari: rivolti a persone in cerca di occupazione e finalizzati a favorire il loro contatto diretto con un soggetto ospitante.

In entrambi i casi il tirocinio è un periodo di orientamento al lavoro e di formazione che non configura un rapporto di lavoro.

La Riforma Fornero ha introdotto una sanzione in caso di mancato pagamento di una congrua indennità al tirocinante durante il periodo formazione (da 1.000,00 a 6.000,00 euro).

FONDIMPRESA

Se l'azienda non aderisce ...

Contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria ASPI
(a seguito della L. 92/2012)

Il contributo è pari allo 0,30% della retribuzione lorda imponibile ed è parte dell'aliquota contributiva complessiva a carico azienda (26,76%)

Se l'azienda aderisce ...

Il contributo INPS dello 0,30% viene girocontato a Fondimpresa per ottenere dei servizi aggiuntivi

Come si aderisce?

- sul DM 10/2 inserendo il codice FIMA ed il numero dei dipendenti

Basta una sola iscrizione e non va rinnovata

- per presentare un piano aziendale occorre utilizzare la piattaforma informatica messa a disposizione da fondimpresa dopo essersi registrati sul sito

Dopo l'adesione ...

tre opportunità per l'azienda:

1) Conto sistema

confluisce a Fondimpresa il 26% dello 0,30% versato.

Finanzia piani formativi tramite la pubblicazione di avvisi pubblici

2) Conto formazione

confluisce a Fondimpresa il 70% dello 0,30% versato, è a disposizione delle aziende per la formazione dei dipendenti e può finanziare fino a 2/3 del piano formazione

3) Avvisi con contributo aggiuntivo

offrono la possibilità di integrare il conto formazione con risorse del conto di sistema. Le risorse mancanti sono integrate dal fondo