



Unione Nazionale
Cooperative Italiane

ZOOM

**Servizio di informazione legislativa, economica e
societaria
per le imprese cooperative**



NUMERO 64

GIUGNO-LUGLIO 2015

Sommario

Cooperative sociali di tipo b: specifiche sulla percentuale minima dei soggetti svantaggiati	pag. 2
Job act: I nuovi decreti – sintesi delle principali novità	pag. 3
Congedo parentale: estensione dei limiti di fruizione	pag. 8
Credito d'imposta per strutture turistico-alberghiere	pag. 9
Svalutazione e perdite su crediti: nuove norme per i confidi	pag. 10
Bonus gasolio	pag. 11
Deficit sanitario e applicazione dell'addizionale regionale Irpef	pag. 12
Sisma 2012: bonus e codice tributo	pag. 13
Approfondimenti di Zoom	pag. 15

Cooperative sociali di tipo b: specifiche sulla percentuale minima dei soggetti svantaggiati

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 17 del 20 luglio 2015, ha risposto ad un quesito, in merito alle modalità di computo da seguire per la corretta determinazione della percentuale minima dei soggetti svantaggiati ex art. 4 della L. n. 381/1991, recante la disciplina delle cooperative sociali.

L'art. 4 comma 1 della legge 381/1991 stabilisce che sono da considerarsi soggetti svantaggiati "gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione previste dagli articoli 47, 47-bis, 47-ter e 48 della legge 26 luglio 1975, n. 354, come modificati dalla legge 10 ottobre 1986, n. 663".

Si ricorda, infatti, che secondo la citata Legge 381/1991 le devono costituire almeno il trenta per cento dei lavoratori della cooperativa e, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere socie della cooperativa stessa. La condizione di persona svantaggiata deve risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione, fatto salvo il diritto alla riservatezza.

La presenza dell'accertamento del suddetto requisito del 30% risiede nella circostanza che solo laddove si riscontri il raggiungimento di tale percentuale minima la cooperativa sociale di tipo b) potrà fruire di alcuni benefici fiscali e di altre peculiari trattamenti, tra i quali la totale esenzione contributiva prevista dal disposto di cui al comma 3, articolo 4 della citata L. 381/1991.

In particolare, l'istante chiede se il suddetto calcolo debba essere effettuato per "teste" ovvero in base alle ore lavorate dai soggetti che svolgono l'attività presso le cooperative in questione.

La risposta

Il Ministero del Lavoro, per quanto attiene alla diversa questione dei criteri di computo per la corretta determinazione della percentuale in argomento, oggetto dell'istanza proposta, precisa che l'art. 4, comma 2 della L. n. 381/1991, utilizza le locuzioni "persone svantaggiate" e "lavoratori della cooperativa" ai fini dell'individuazione della percentuale stessa, non richiamando in alcun modo criteri afferenti all'orario di lavoro effettivamente svolto dai soggetti disagiati.

La ratio della legge, del resto, risiede nel creare opportunità lavorative per quelle persone che, proprio a causa della loro condizione di disagio psichico, fisico e sociale,

trovano difficoltà all'inserimento nel mercato del lavoro, anche e soprattutto laddove si richieda loro una prestazione lavorativa a tempo pieno.

Per le ragioni sopra indicate, in risposta al quesito avanzato, si ritiene che la determinazione del 30% dei soggetti svantaggiati vada effettuata per "teste" e non in base alle ore effettivamente svolte dai lavoratori stessi..



Per saperne di
più sui temi
trattati

www.lavoro.gov.it

ZOOM



Job act: I nuovi decreti – sintesi delle principali novità

I recenti decreti legislativi varati dal Governo in tema di contratti di lavoro flessibile (Dlgs n. 81/2015) e congedi parentali (Dlgs n. 80/2015 – GU n.), entrambi pubblicati nella Gazzetta Ufficiale n.144 del 24-6-2015, riordinano la disciplina di numerosi istituti giuridici.

Sono di seguito riportate le principali novità introdotte.

Contratti a termine

Il decreto legislativo sul riordino dei contratti compie un'operazione di sistemazione organica della disciplina sul contratto di lavoro a tempo determinato, concentrando in un unico testo l'intera disciplina sostanziale contenuta nel Dlgs 368/2001, la disciplina relativa ai termini di impugnazione contenuta nell'articolo 32, comma 3, lettera a) della legge 183/2010, la disciplina relativa al regime sanzionatorio in caso di conversione a tempo indeterminato, contenuta nell'articolo 32, commi 5 e 6 della legge 183/2010 e la disciplina del rapporto a tempo determinato nelle "start up" (decreto legge 179/2012, legge 221/2012).

Si conferma l'eliminazione dell'obbligo della sussistenza, e di puntuale indicazione scritta nel contratto di lavoro, delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo a presidio dell'apposizione del termine.

Il ministero del Lavoro, con circolare 18/2014, ha precisato che l'indicazione scritta della causale è opportuna quando il lavoratore a termine sia assunto per ragioni sostitutive o stagionalità. In questi casi il contratto a termine non è sottoposto al contributo addizionale dell'1,4% e alle limitazioni quantitative.

Si conferma, inoltre, che la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (in precedenza, la norma faceva riferimento alle mansioni equivalenti), non può superare - pena la trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato - 36 mesi, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro. Si fanno salve, naturalmente, le disposizioni dei contratti collettivi. La durata massima non si applica

alle attività stagionali. Ai fini del computo dei 36 mesi, vengono in rilievo anche i periodi di missione nei quali il datore di lavoro si sia avvalso delle prestazioni del lavoratore nell'ambito di una somministrazione di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni, anche in tal caso, di pari livello e categoria legale.

Peraltro, le parti possono stipulare un ulteriore contratto in deroga al limite di 36 mesi, a condizione che il nuovo contratto abbia durata non superiore a 12 mesi (nella normativa previgente, veniva demandata alle organizzazioni sindacali la determinazione, con avvisi comuni, della durata massima) e sia sottoscritto presso la Dtl. In caso di stipulazione in violazione della procedura obbligatoria oppure di superamento del termine fissato in tale ulteriore contratto, il medesimo si trasforma a tempo indeterminato dalla data della sua stipulazione.

Sono state confermate le ipotesi in cui è fatto divieto di utilizzare il contratto di lavoro a tempo determinato (sostituzione di lavoratori in sciopero, presso unità produttive interessate da licenziamenti collettivi o cassa integrazione, in caso di omessa valutazione dei rischi).

Il decreto ribadisce che il contratto a termine può essere prorogato fino a cinque volte nell'arco di 36 mesi. In caso di superamento, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla sesta proroga. Nel nuovo testo è stato eliminato, peraltro, il riferimento alla necessaria coincidenza dell'attività lavorativa oggetto di proroga con quella del contratto iniziale.

Viene confermata la disciplina dello stop and go, per cui tra un contratto a termine e quello successivo deve intercorrere, pena la trasformazione a tempo indeterminato, un intervallo di dieci giorni, se il contratto iniziale aveva durata sino a sei mesi, e di venti giorni, se il primo contratto aveva durata superiore.

Il decreto abroga la norma per la quale, in presenza di stipulazione di un successivo contratto a termine senza soluzione di continuità con il precedente, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato a partire dal primo contratto.

Segue da pag. 2

Jobs act: I nuovi decreti

– sintesi delle principali novità

Segue da pag. 3

Si conferma la disciplina sul diritto di precedenza (aggiungendo che la volontà del lavoratore deve essere espressa per iscritto) e trasferisce all'interno del nuovo testo la normativa sul doppio termine di impugnazione (stragiudiziale 120 giorni e giudiziale 180 giorni) di cui all'articolo 32 della legge 183/2010.

Ulteriore intervento di trasposizione nel nuovo corpus normativo si ha con riferimento al regime di tutela (indennità omnicomprensiva tra 2,5 e 12 mensilità) di cui all'articolo 32, con la precisazione che la relativa base di calcolo è parametrata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Somministrazione

Ribadita la *a-causalità* della somministrazione a termine senza limiti di durata massima (diversamente dai 36 mesi fissati per il contratto a termine), mentre viene meno la facoltà di ricorrere alla somministrazione in caso di crisi aziendale, licenziamenti collettivi o Cig, in presenza di un accordo aziendale a ciò abilitante. Restano i limiti di utilizzo della somministrazione a termine fissati dai contratti collettivi dell'utilizzatore.

Per quel che riguarda invece lo staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato) viene liberalizzato l'utilizzo, ora può essere utilizzato in tutti i settori.

Unica limitazione è quella quantitativa, dato che il decreto legislativo limita lo staff leasing al 20% degli occupati a tempo indeterminato presenti in azienda.

Collaborazioni

La collaborazione continuativa e coordinata può avvenire anche a tempo indeterminato, è un contratto di lavoro autonomo per fornire non un'opera ma un servizio continuativo. In pratica, la distinzione torna ad essere quella tra coordinamento/eterodirezione, ma con un'importante precisazione. L'eterodirezione si svuota in parte

del suo contenuto «di comando» - di esercizio del potere determinativo, direttivo e disciplinare - per collocarsi a un livello più basso e forse più indefinito, di «etero-organizzazione». In pratica: se è l'azienda che decide il «quando» ed il «dove» lavorare, allora, si applicano le regole del lavoro subordinato, anche se, magari, il collaboratore ha la facoltà di decidere il «come» lavorare. Se, invece, il collaboratore ha la facoltà di decidere il «se», il «quando» e il «dove» lavorare, allora si è nell'ambito di un genuino rapporto di lavoro autonomo che può essere anche a tempo indeterminato.

Voucher

Sale il tetto complessivo per l'utilizzo dei voucher (da 5.060 euro – che corrispondono al valore del 2015 – a 7mila euro), ma rimane confermato il limite all'utilizzo per gli imprenditori (la nuova formulazione non contiene più l'aggettivo «commerciale») e i professionisti: verso i committenti commerciale i lavoratori potranno svolgere attività lavorative a favore di ciascun singolo committente, solo per compensi non superiori a 2mila euro.

Il limite per singolo committente non vale, dunque, per i committenti che non svolgono attività imprenditoriali o professionali, come per esempio le associazioni senza fini di lucro e gli enti pubblici.

Un punto di chiarezza è il periodo nel quale va verificato il limite complessivo dei compensi. Si tratta dell'anno civile, che è individuato nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre e non più nell'anno solare.

Il decreto legislativo introduce finalmente anche una stabilizzazione dell'utilizzo dei voucher per i percettori di sostegno al reddito, prevedendo che le prestazioni di lavoro accessorio possano essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nei limiti del patto di stabilità e nel limite complessivo di 3mila euro di corrispettivo per anno civile. Per il 2015 questa disposizione non era stata più prorogata.

Segue a pag. 5

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.gazzettaufficiale.it

ZOOM



Jobs act: I nuovi decreti – sintesi delle principali novità

Segue da pag. 4

L'articolo 48 del decreto legislativo 81/2015 definisce come lavoro accessorio le attività lavorative che danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi non superiori a 7mila euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice Istat (con il limite di 2mila euro, rivalutati annualmente, nei confronti di committenti commerciali).

Viene dunque confermata la definizione di lavoro accessorio basata soltanto sul limite economico del compenso, in linea con quanto disciplinato dalla riforma Fornero (legge 92/2012), mentre la disciplina originaria del lavoro accessorio, introdotto nel nostro ordinamento dalla riforma Biagi, elencava tassativamente gli ambiti in cui potevano essere rese le prestazioni di lavoro accessorio, oltre a individuare un limite massimo di compensi.

Il Dlgs conferma anche l'attuale disciplina del lavoro accessorio nel settore agricolo, dove è consentito:

- ⇒ per le attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti presso l'università;
- ⇒ se svolte a favore di produttori agricoli con volume d'affari non superiore a 7mila euro, a condizione che i soggetti non fossero iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

La norma introduce, ora, un esplicito divieto di ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti (fatte salve specifiche ipotesi individuate con decreto del ministero del Lavoro da adottare entro sei mesi). Un divieto che finora è stato previsto unicamente a livello di prassi (ministero del Lavoro e Inps), ma che non è stato confermato nelle prime sentenze di merito (tribunale di Milano 318-/2014). Rimane invariata anche la possibilità di utilizzo del lavoro accessorio per gli enti pubblici nei limiti del patto di stabilità.

L'acquisto dei voucher da parte di committenti imprenditori o professionisti, potrà avvenire soltanto con modalità telematiche. Invece, i committenti non imprenditori o professionisti potranno acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.

Di nuova introduzione è l'obbligo per i committenti imprenditori o professionisti di comunicare - prima dell'inizio della prestazione, alla direzione territoriale del lavoro competente - i dati anagrafici, il codice fiscale del lavoratore e il luogo della prestazione, con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30 giorni. Il decreto legislativo non contiene però una specifica sanzione in caso di violazione della disposizione.

Part Time

Datori di lavoro e lavoratori possono concordare una variazione della collocazione temporale e della durata della prestazione lavorativa prevista nel contratto individuale. È una delle novità introdotte dal Jobs Act. Pur mantenendosi in linea con quanto disposto dalla direttiva europea relativa all'accordo quadro sul lavoro part time (97/81/Ce), recepita in Italia con l'ormai abrogato Dlgs 61/2000, il Governo è intervenuto anche in merito ai rapporti di lavoro part time, la cui disciplina è contenuta negli articoli da 4 a 12 del decreto 81/2015.

Ore di lavoro supplementari

Il decreto attuativo ha reso più facile la possibilità per il datore di richiedere al dipendente la prestazione di ore di lavoro supplementari. Infatti il Dlgs 61/2000 richiedeva il consenso del lavoratore interessato ove tale opzione non fosse prevista e regolamentata dal contratto collettivo, i Ccnl stabilivano poi il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili, le causali in relazione alle quali era consentito richiedere al dipendente a tempo parziale di svolgere la propria attività oltre l'orario concordato dalle parti, nonché le conseguenze del superamento del limite massimo stabilito.

Segue a pag. 6



Jobs act: I nuovi decreti

– sintesi delle principali novità

Segue da pag. 7

La nuova norma, invece, stabilisce che, ove il contratto collettivo non disciplini il lavoro supplementare, non è più richiesto né è necessario il consenso del lavoratore, il quale tuttavia potrà rifiutarsi nel caso in cui sussistano «comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale». Inoltre, sempre in assenza di regolamentazione collettiva, il datore di lavoro potrà chiedere al dipendente di svolgere ore supplementari in misura non superiore al 25% delle ore settimanali concordate e il lavoro supplementare dovrà essere retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione di dette ore sugli istituti indiretti e differiti.

Clausole elastiche

Il decreto attuativo ha disciplinato la possibilità per le parti di pattuire “clausole elastiche”. Nella nuova norma per tali si intendendo le norme del contratto individuale che regolano o un mutamento della collocazione temporale della prestazione (prima definite “clausole flessibili”), o una variazione in aumento della sua durata (le “elastiche”, appunto).

A tale proposito, il Dlgs 81 ha confermato la necessità di preavviso di due giorni per la richiesta al prestatore (salvo diverso accordo tra le parti) di apportare tali variazioni e il diritto per il lavoratore a specifiche compensazioni nella misura determinata dai contratti collettivi.

A differenza della previgente normativa che non lo consentiva (salvo il breve periodo tra il 2003 e il 2007), ove il Ccnl applicato al rapporto di lavoro non contempli le clausole elastiche, queste possono essere ugualmente pattuite seguendo una particolare procedura e forma. Il decreto prevede, infatti, che in tali casi dette clausole debbano essere stipulate per iscritto davanti alla commissione di certificazione e contenere, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata.

Le nuove clausole elastiche non potranno prevedere un aumento della durata della prestazione superiore al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e dovranno garantire al lavoratore il diritto a una maggiorazione del 15% della retribuzione globale oraria di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti. I

invariata la norma per cui il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non può costituire giustificato motivo di licenziamento.

Il decreto infine, pur confermando l'abolizione del cosiddetto diritto di ripensamento del lavoratore introdotta dalla legge Fornero (legge 92-/2012), ha stabilito che, in caso di particolari motivi di salute del dipendente o dei suoi familiari, o in caso di lavoratori studenti, è possibile per il dipendente revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Apprendistato

Il citato Dlgs 81/2015 modifica la disciplina dell'apprendistato per la qualifica, il diploma professionale e il diploma superiore e dell'apprendistato di alta formazione. Le due tipologie costituiscono il sistema duale istruzione-lavoro per conseguire i diplomi di istruzione, anche universitaria, e di formazione professionale.

Il datore di lavoro deve sottoscrivere con l'istituzione formativa un protocollo, che sarà definito con decreto interministeriale con cui saranno stabiliti anche gli standard formativi, che rappresentano i livelli essenziali delle prestazioni da garantire su tutto il territorio.

Il protocollo dovrà indicare durata e modalità della formazione e numero dei crediti formativi riconoscibili allo studente per la formazione aziendale. Con l'apprendistato per la qualifica e i diplomi è possibile assumere giovani tra i 15 e i 25 anni, mentre con l'apprendistato di alta formazione e ricerca l'età è tra i 18 e i 29 anni.

Segue a pag. 7

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.gazzettaufficia
le.it

ZOOM

Servizio di informazione legislativa, economica
e societaria per le imprese cooperative

Unione Nazionale
Cooperative Italiane



Jobs act: I nuovi decreti – sintesi delle principali novità

Segue da pag. 6

Congedi

Il decreto legislativo 80/2015 attua solo in parte la delega prevista ai commi 8 e 9 della legge 183/2015. Con questo primo provvedimento infatti viene data soprattutto attuazione a quanto previsto nelle lettere g) ed h) del comma 9; in particolare la ricognizione e la revisione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, al fine di garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi obbligatori e parentali, e alla introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

Anche la ricognizione e la revisione delle disposizioni sulla tutela della maternità e paternità è stata realizzata in misura ridotta. Lo ammette lo stesso Governo che nella relazione illustrativa chiarisce che non si è proceduto al riordino dell'intera normativa in materia in quanto, considerati anche i tempi ridotti per l'iter di approvazione e i vincoli finanziari connessi, si è preferito optare per un'impostazione minimale e settoriale ma efficace. Sono state privilegiate le soluzioni tese a intervenire nei settori socialmente più "sensibili" nonché quelle volte a superare delicate questioni interpretative ed applicative. Rientrano tra le misure volte a superare questione interpretative alcune modifiche apportate al congedo di maternità, che recepiscono sentenze della Corte Costituzionale, In particolare:

- ⇒ possibilità, (articolo 16 del Tu), in caso di parto prematuro, di superare il limite complessivo di cinque mesi di astensione obbligatoria. Se infatti il parto avviene prima del 7° mese di gravidanza, e quindi più di due mesi prima della data presunta del parto, al congedo post partum pari a tre mesi, si dovranno aggiungere i giorni compresi tra il parto stesso e la data presunta, con la conseguenza che la durata complessiva del congedo supererà i cinque mesi;
- ⇒ possibilità per la madre di sospendere il congedo di maternità (post partum), in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, previa fornitura di un'attestazione medica che dichiari la compatibilità del suo stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa;
- ⇒ diritto di ricevere l'indennità di maternità direttamente dall'Inps anche in caso di licenziamento per giusta causa (articolo 54 comma 3 lettera a), che si

verifichi durante il periodo di congedo di maternità (oltre a quelli di risoluzione per cessazione dell'attività dell'azienda o per scadenza del termine del contratto).

Più rilevanti sono le novità introdotte con riferimento al congedo parentale, finalizzate sia ad aumentare l'ambito temporale di fruizione, sia a renderne l'utilizzo più flessibile.

Rientrano nel primo obiettivo l'estensione del periodo di fruibilità fino al dodicesimo anno di età del bambino, contro i precedenti 8 e il per il periodo di indennizzo c/Inps al 30% che è esteso fino ai 6 anni di età del bambino, contro i precedenti 3, mentre per i redditi così detti "bassi", ossia inferiori a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, l'indennità a carico dell'Inps è estesa fino all'ottavo anno di vita del bambino (modifica articolo 34 del Tu). Analogamente il prolungamento del congedo parentale (la cui durata di tre anni resta invariata) per i genitori di minori portatori di handicap grave, diventa fruibile entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, contro il precedente ottavo, ferma restando la durata massima di tre anni.

Finalizzato a rendere più flessibile l'utilizzo dei congedi è invece la regolamentazione del congedo parentale a ore. In realtà questa possibilità era già stata prevista dalla legge di stabilità 2013, che però aveva rimesso la determinazione delle regole alla contrattazione collettiva. Considerato che i contratti che fino ad oggi lo hanno disciplinato sono pochissimi, con questo intervento il legislatore ne consente l'uso anche senza disciplina contrattuale fissando alcune regole di carattere generale. In particolare il decreto prevede che ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Se pertanto l'orario medio giornaliero è di otto ore, la richiesta non può essere superiore a quattro ore. Viene esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dal Dlgs 151 /2001.

Sono stati modificati anche i termini di preavviso per la richiesta del congedo. Da 15 giorni viene ridotto a cinque se il congedo è a giorni e a due se viene richiesto ad ore.



Congedo parentale: estensione dei limiti di fruizione



L'Inps, con la circolare n. 139 del 17 luglio 2015, fornisce le istruzioni in ordine alla modifica degli artt. 32, 34 e 36 del T.U. maternità/paternità (D.L.vo n. 151/2001), in materia di estensione dei limiti di fruizione ed indennizzo del congedo parentale per lavoratori e lavoratrici dipendenti.

Le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti possono fruire dell'eventuale periodo di congedo parentale ancora spettante fino al compimento dei 12 anni di età del figlio oppure fino a 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato.

I periodi di congedo fruiti fino a 6 anni di età del figlio, oppure fino a 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato, sono indennizzati al 30% della retribuzione media giornaliera a prescindere dalle condizioni di reddito del genitore richiedente. La novità riguarda i periodi fruiti entro il 2015.

La fruizione del congedo parentale tra il 25 giugno 2015 e il 31 dicembre 2015 è coperta da contribuzione figurativa fino al 12° anno del bambino ovvero fino al 12° anno di ingresso del minore in caso di adozione o affidamento; nei limiti temporali ai quali è sottoposta la riforma in oggetto, l'allungamento della fruibilità del congedo parentale si applica anche al beneficio di cui al comma 5 dell'art.35 del D.L.vo n. 151/2001.

Le domande all'INPS, anche per i periodi fruibili in base alla riforma, sono presentate *on line*, fatto salvo il periodo transitorio dal 25 giugno alla data dell'aggiornamento della procedura di presentazione delle domande.

Si ricorda che la domanda di congedo parentale deve essere presentata all'Inps telematicamente mediante una delle seguenti modalità:

- ⇒ WEB – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it - Servizi on line);
- ⇒ Contact Center integrato – numero verde 803164 (rete fissa) o al numero 06164164 (rete mobile);
- ⇒ Patronati ,attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

La domanda telematica va inoltrata prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto; qualora sia presentata dopo, saranno pagati solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda.

Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro tranne in casi particolari in cui è pagata direttamente dall'Inps (operai agricoli a tempo determinato, lavoratori stagionali a termine, lavoratori dello spettacolo a tempo determinato).

Per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione Separata e per le lavoratrici autonome il pagamento è effettuato direttamente dall'Inps.

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.inps.it



Credito d'imposta per strutture turistico-alberghiere

Con il decreto 7 maggio 2015 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 138 del 17 giugno 2015) sono state definite le modalità operative relative all'agevolazione **per favorire gli interventi di riqualificazione delle strutture ricettive turistico-alberghiere** (articolo 10 del DL 83/2014).

L'incentivo

Si tratta di un credito d'imposta, in favore delle imprese richiedenti, pari al **30% delle spese sostenute dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2016**, suddiviso in tre quote annuali di pari importo e fino a un massimo di **200mila euro** (il totale delle spese agevolabili, quindi, non può superare la somma di 666.667 euro). L'agevolazione è alternativa e non cumulabile ad altre, eventualmente ricevute in relazione alle stesse voci di spesa.

A chi spetta

Possono richiedere l'agevolazione le "strutture alberghiere" già esistenti al 1° gennaio 2012, intese come strutture aperte al pubblico, a gestione unitaria, con servizi centralizzati, che forniscono alloggio, eventualmente vitto e altri servizi accessori, in camere (devono essere almeno sette quelle per il pernottamento degli ospiti) situate in uno o più edifici. Rientrano nell'agevolazione gli alberghi, i villaggi albergo, le residenze turistico-alberghiere, gli alberghi diffusi e le altre "strutture alberghiere" individuate dalle specifiche normative regionali.



Spese agevolate

Il credito d'imposta può essere richiesto per:

- ⇒ interventi di ristrutturazione edilizia, intendendo tali, oltre quelli di ristrutturazione vera e propria (articolo 3, comma 1, lettera d, Dpr 380/2001), anche gli interventi di manutenzione straordinaria (lettera b) e quelli di restauro e risanamento conservativo (lettera c)
- ⇒ interventi di eliminazione delle barriere architettoniche, ad esempio quelli finalizzati a eliminare: gli ostacoli fisici che sono fonte di disagio per la mobilità; gli ostacoli che limitano o impediscono la comoda e sicura utilizzazione di spazi, attrezzature o componenti; la mancanza di accorgimenti e segnalazioni che permettono l'orientamento e la riconoscibilità dei luoghi e delle fonti di pericolo; le barriere sensoriali e della comunicazione;

- ⇒ interventi di incremento dell'efficienza energetica (interventi di riqualificazione energetica, interventi sull'involucro edilizio, interventi di sostituzione, integrale o parziale, di impianti di climatizzazione)
- ⇒ acquisto di mobili e componenti d'arredo, vale a dire cucine o attrezzature professionali per la ristorazione, mobili e complementi d'arredo da interno o esterno, arredi fissi, pavimentazioni di sicurezza, strumentazione per convegnistica, attrezzature sportive, per parchi giochi o per centri benessere situati nella struttura turistica.

Richieste

Per accedere all'agevolazione, deve essere presentata domanda al Ministero dei Beni e delle Attività culturali e del Turismo, in via telematica. Per le spese sostenute nel 2014 l'istanza andrà presentata entro sessanta giorni da quando lo stesso Ministero avrà definito le modalità telematiche. Mentre per quelle sostenute nel 2015 e 2016, bisognerà provvedere tra il 1° gennaio e il 28 febbraio dell'anno successivo a quello cui fanno riferimento e spese.

La domanda dovrà essere presentata e sottoscritta dal legale rappresentante dell'impresa, corredata da un'attestazione dell'effettivo sostenimento delle spese e dovrà contenere il costo complessivo degli interventi, l'ammontare delle spese agevolabili e il credito d'imposta spettante. Contestualmente va presentata la dichiarazione relativa ad altri aiuti de minimis di cui si è eventualmente usufruito nell'anno corrente e nei due precedenti.

I tempi

Il Ministero dei Beni e delle Attività culturali e del Turismo verificherà l'ammissibilità della richiesta sulla base dei requisiti soggettivi, oggettivi e formali, nei limiti delle risorse disponibili. L'assegnazione seguirà l'ordine cronologico di presentazione delle domande. Entro sessanta giorni dal termine di presentazione delle domande, il ministero comunicherà all'impresa il riconoscimento (con relativo importo del bonus spettante) o il diniego dell'agevolazione.

Il credito d'imposta non concorre alla formazione della base imponibile né delle imposte sui redditi né dell'Irap. È utilizzabile esclusivamente in compensazione (soltanto tramite i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate) e deve essere indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta per il quale è concesso.



Svalutazione e perdite su crediti: nuove norme per i confidi



È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 giugno 2015 il decreto legge n. 83/2015, che detta "Misure urgenti in materia fallimentare, civile e processuale civile e di organizzazione e funzionamento dell'amministrazione giudiziaria".

Dal punto di vista fiscale si segnala che l'articolo 16 del suddetto decreto interviene sulla deducibilità, ai fini Ires, delle svalutazioni e perdite su crediti da parte degli enti creditizi e finanziari (tra cui i confidi) e delle imprese di assicurazione (articolo 106, comma 3, del Tuir), e sulla valutazione di rettifiche e riprese di valore nette per deterioramento dei crediti ai fini della determinazione della base imponibile Irap (articoli 6, comma 1, lettera c-bis, e 7, comma 1, lettera b-bis, del Dlgs 446/1997).

Questo comporta alcune novità, di seguito analizzate.

Imposte sui redditi

Gli enti creditizi e finanziari (tra cui i Confidi) di cui al Dlgs 87/1992 possono dedurre integralmente nell'esercizio in cui sono iscritte in bilancio le svalutazioni e le perdite su crediti verso la clientela iscritti in bilancio a tale titolo e le perdite da cessione a titolo oneroso. La disposizione si applica dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2015, quindi dal 2015 per i soggetti "solari".

Le svalutazioni e le perdite (diverse da quelle realizzate mediante cessione a titolo oneroso) sono deducibili nella misura del 75% del loro ammontare complessivo. L'eccedenza risultante

dall'applicazione di tale limite e le svalutazioni e le perdite su crediti, iscritte in bilancio fino all'esercizio in corso al 31 dicembre 2014 e non ancora dedotte con le regole in vigore prima delle modifiche, sono deducibili per il 5%, l'8%, il 10% e il 12% del loro ammontare, rispettivamente, nel periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2016, nel periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2017, nel periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2018 e nei periodi di imposta da quello in corso al 31 dicembre 2019 fino a quello in corso al 31 dicembre 2024. Il rimanente 5% viene dedotto nel periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2025.

Delle modifiche normative non va tenuto conto in sede di determinazione dell'acconto Ires dovuto per il periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2015 e per i due periodi successivi.

Base imponibile Irap

Ai fini della determinazione del valore della produzione netta di banche, altri enti e società finanziarie (tra cui i confidi) e delle imprese di assicurazione, relativamente alle rettifiche e riprese di valore nette per deterioramento dei crediti (limitatamente a quelle riconducibili ai crediti verso la clientela), e alle perdite, svalutazioni e riprese di valore nette per deterioramento dei crediti (limitatamente a quelle riconducibili a crediti nei confronti di assicurati), è stato eliminato l'inciso secondo cui tali componenti concorrono in quote costanti nell'esercizio in cui sono contabilizzate e nei quattro successivi.

Al pari di quanto previsto ai fini Ires: la norma trova applicazione a partire dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2015; per il primo periodo di applicazione, la deducibilità è limitata al 75%; l'eccedenza, assieme alle rettifiche, perdite, svalutazioni e riprese di valore nette iscritte in bilancio dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2013 e non ancora dedotte, è deducibile secondo le stesse misure percentuali viste per le imposte sui redditi; le novità non influenzano il calcolo dell'acconto Irap per il periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2015 e per i due periodi successivi.

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.gazzettaufficiale.it

ZOOM



Bonus gasolio

Con nota del 25 giugno 2015, l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli comunica che è disponibile, sul proprio sito www.agenziadogane.gov.it, il software aggiornato di compilazione e stampa della dichiarazione relativa ai consumi di gasolio effettuati nel trimestre aprile/giugno 2015, che gli autotrasportatori devono presentare, entro il 31 luglio, per accedere al bonus gasolio.

L'agevolazione, è divenuta trimestrale a seguito delle modifiche introdotte dal DI 1/2012. Le nuove regole, infatti, non prevedono più una dichiarazione annuale entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento; la presentazione, ora, va effettuata entro la fine del mese che segue la scadenza di ciascun trimestre solare. Il rimborso, quindi, può essere richiesto trimestralmente. Tempi più lunghi, inoltre, per l'utilizzo in compensazione del bonus, fruibile, dopo la modifica normativa, fino al 31 dicembre dell'anno solare successivo a quello in cui è sorto. Le eventuali eccedenze non utilizzate in compensazione potranno essere chieste a rimborso entro i successivi sei mesi (articolo 4, comma 3, Dpr 277/2000).

Domanda

La domanda può essere presentata **on line** attraverso il servizio telematico "Edi" predisposto dall'Agenzia delle Dogane.

Per predisporre i file, basta collegarsi all'apposita pagina del sito dell'Agenzia e utilizzare il software o fare riferimento al "tracciato record".

In alternativa si può presentare il modulo di dichiarazione su un supporto informatico (cd-rom, dvd, pen drive) e consegnarlo, insieme al cartaceo, all'ufficio territorialmente competente.

Il Bonus

Si precisa che il credito riconoscibile nel trimestre è pari a **214,18609 euro per mille litri di prodotto**. L'importo è stato determinato in attuazione dell'articolo 61, comma 4, del DI 1/2012, tenuto conto dei rimborsi riconosciuti in ragione dei precedenti aumenti

dell'aliquota di accisa sul gasolio usato come carburante.

Il credito emerso può essere chiesto a rimborso o portato in compensazione. Quest'ultima opzione, ricorda la nota, non ha più i vincoli stabiliti dall'articolo 1, comma 53, della legge 244/2007; quindi, gli importi sono compensabili anche se l'ammontare complessivo annuo dei crediti d'imposta derivanti da agevolazioni concesse alle imprese, indicate nel quadro RU della dichiarazione dei redditi, supera il limite di **250mila euro**.

Per compensare si deve usare il modello F24, inserendo il codice tributo "6740".

Beneficiari

Confermate le categorie con diritto al bonus:



⇒ gli esercenti l'attività di autotrasporto merci con veicoli di massa massima complessiva pari o superiore a 7,5 tonnellate

⇒ gli enti pubblici e le imprese pubbliche locali esercenti l'attività di trasporto previste dal Dlgs 422/1997 e relative leggi regionali di attuazione

⇒ le imprese esercenti autoservizi interregionali di competenza statale (Dlgs 285/2005), le imprese esercenti autoservizi di competenza regionale e locale (Dlgs 422/1997), le imprese esercenti autoservizi regolari in ambito comunitari (Regolamento Ce 1073/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio del 21 ottobre 2009)

⇒ gli enti pubblici e le imprese esercenti trasporti a fune in servizio pubblico per trasporto di persone.

Gli autotrasportatori indicati nel primo punto dell'elenco possono comprovare i consumi effettuati esclusivamente mediante fatture di acquisto; gli altri, esercenti attività di trasporto persone, possono giustificare i consumi dichiarati anche con la scheda carburante.

Segue da pag. 11

Stabilità 2015

La legge di stabilità, la 190/2014 (articolo 1, comma 233), ha escluso dall'agevolazione i veicoli più inquinanti, quelli classificati nelle categorie "Euro 0 o inferiore". A tal proposito, nella dichiarazione trimestrale di richiesta del credito, l'operatore deve attestare che il gasolio per cui chiede il bonus non è stato impiegato per il rifornimento di veicoli appartenenti a tali categorie.

L'Agenzia precisa anche che sono classificabili come appartenenti alle categorie "Euro 0 o inferiore" i veicoli "la cui carta di circolazione non

riporta alcun riferimento alla normativa comunitaria dell'Unione Europea".

Tempistica

Come anticipato, sono cambiati anche i tempi per utilizzare il credito in compensazione. L'agevolazione relativa al primo trimestre 2015, in base alle nuove regole, potrà essere utilizzata fino al 31 dicembre 2016. Dalla stessa data decorre il termine di sei mesi per la presentazione dell'istanza di rimborso delle eccedenze non utilizzate in compensazione (articolo 4, comma 3, Dpr 277/2000), che, pertanto, scadrà il 30 giugno 2017.

Deficit sanitario e applicazione dell'addizionale regionale Irpef



Il Ministero dell'Economia e delle Finanze con la risoluzione n. 5 del 15 giugno 2015 (Dipartimento delle Finanze) chiarisce che la Regione sottoposta al Piano di

rientro del deficit sanitario deve applicare l'incremento nella misura fissa di 0,30 punti percentuali dell'aliquota dell'addizionale regionale all'Irpef, rispetto a quelle vigenti, su tutti gli scaglioni di reddito.

La norma che prevede l'incremento nelle misure fisse di 0,15 punti percentuali dell'aliquota dell'imposta regionale sulle attività produttive e di 0,30 punti percentuali dell'addizionale all'Irpef rispetto al livello delle aliquote vigenti (secondo quanto stabilito dall'articolo 2, comma 86, legge 191/2009), in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di risanamento, non ammette deroghe.

L'aumento, infatti, è volto ad assicurare i livelli essenziali delle prestazioni riguardanti il diritto fondamentale alla salute sancito dall'articolo 32 della Costituzione, a cui ognuno deve contribuire. Un obiettivo così superiore a cui nessuno

può sottrarsi.

Tanto premesso, tale regola non può essere intaccata dalla disposizione del Decreto Legislativo n. 68/2011, secondo la quale dal 2015 la maggiorazione oltre i 0,5 punti percentuali non trova applicazione sui redditi ricadenti nel primo scaglione di cui all'articolo 11 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 91. Viene precisato che quest'ultima norma, infatti, ha lo scopo diverso di contenere la pressione fiscale sui contribuenti con redditi bassi.

La lettura coordinata delle due norme e la diversità nel raggiungere gli obiettivi hanno portato il dipartimento delle Finanze a specificare che la Regione non può avvalersi di alcuna discrezionalità nel caso di disavanzi di gestione nel settore sanitario o sia impegnata nel Piano di rientro dei disavanzi di gestione dello stesso settore.

La Regione, perciò, non può escludere dall'applicazione degli incrementi delle aliquote fiscali i redditi fino a **15mila euro** (primo scaglione fiscale), poiché in caso contrario l'ente aggraverebbe il disavanzo sanitario contravvenendo all'obbligo di adottare tutti gli atti idonei a garantire il conseguimento degli obiettivi del Piano.

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.gazzettaufficiale.it
www.mef.gov.it

Sisma 2012: bonus e codice tributo

L'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 63/E del 7 luglio 2015 ha istituito il codice tributo "6844" per consentire ai contribuenti esercenti attività d'impresa o di lavoro autonomo, danneggiati dal sisma del maggio 2012, di sfruttare in compensazione il credito d'imposta previsto dal decreto legge 83/2012, articolo 67-otties.

La misura massima del bonus è pari al **43,0133%** dell'importo complessivo richiesto nel 2015.

Beneficiari

L'agevolazione riguarda le imprese e i lavoratori autonomi che, alla data del 20 maggio 2012, avevano sede legale o operativa e svolgevano la loro attività in uno dei comuni interessati dal sisma del 20 e 29 maggio 2012 e che, per effetto di quell'evento, hanno subito la distruzione o l'inagibilità dell'azienda o dello studio professionale, oppure la distruzione di attrezzature o macchinari utilizzati per l'attività.

L'accesso al contributo è regolamentato dal decreto del Ministero delle Economia e delle Finanze del 23 dicembre 2013, che ha previsto la presentazione di una istanza alle Entrate e ha demandato alla stessa Agenzia la determinazione della misura del credito d'imposta spettante per ciascun anno, calcolata sulla base del rapporto tra l'ammontare delle risorse stanziato e quello del credito richiesto.

Domande

Il modello per la richiesta di attribuzione del bonus e la definizione dei termini di presentazione delle domande e di inizio utilizzo del credito d'imposta sono arrivati con provvedimento dell'11 aprile 2014 (Vedi Zoom n. 63).

Successivamente, con il DI 74/2014 sono state ampliate le modalità di attestazione del danno e la platea dei beneficiari, e si è esteso al 31 dicembre 2014 il periodo agevolato.

Agevolazione

La citata risoluzione stabilisce nel 43,0133% la misura massima del credito d'imposta spettante relativa al credito richiesto nel 2015 per i costi agevolabili sostenuti nel 2014 e per quelli non indicati nelle eventuali richieste presentate in precedenza. Si specifica che l'importo risultante dall'applicazione di quella percentuale al credito richiesto va troncato alla seconda cifra decimale.

La quantificazione della misura percentuale è avvenuta sulla base del rapporto tra le risorse stanziato per il 2015 (9.943.082 euro) e l'ammontare complessivo del credito - risultante dalle domande validamente presentate nel 2015 - richiesto per i costi sostenuti nel 2014 e per quelli non indicati nelle eventuali richieste presentate in precedenza (23.116.292 euro).

Compensazione

È possibile utilizzare il credito d'imposta in compensazione di altri tributi e contributi (articolo 17 del Dlgs 241/199), presentando il modello F24 esclusivamente attraverso i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate (Fisconline o Entratel), pena lo scarto dell'operazione di versamento.

L'Amministrazione finanziaria effettuerà controlli automatizzati su ciascuna delega di pagamento: nel caso in cui il contribuente non abbia correttamente presentato la richiesta di attribuzione del credito d'imposta o nel caso in cui l'importo utilizzato risulti superiore all'ammontare del credito spettante, il modello F24 sarà scartato. Lo scarto sarà comunicato a chi ha trasmesso l'F24 tramite apposita ricevuta consultabile sul sito internet dell'Agenzia delle Entrate.

Il codice tributo 6844 va riportato nella sezione "Erario" del modello F24, in corrispondenza della somma indicate nella colonna "importi a credito compensati" (ovvero, quando il contribuente deve restituire l'agevolazione, nella colonna "importi a debito versati"). Come "anno di riferimento" va specificato quello di sostenimento dei costi.



1. Società Cooperativa Europea - S.C.E. (Gennaio 2008)
2. Analisi Legge Finanziaria 2008 (Febbraio 2008)
3. Documento Unico di Regolarità Contributiva - D.U.R.C. (Marzo 2008)
4. Disciplina degli appalti (Aprile 2008)
5. Norme per il diritto al lavoro dei disabili (Maggio 2008)
6. Manovra d'estate (Agosto - Settembre 2008)
7. Impresa Sociale (Ottobre 2008)
8. Modifiche alla disciplina civilistica delle S.P.A. (Novembre 2008)
9. Decreto "Anticrisi" (Dicembre 2008)
10. Analisi Legge Finanziaria 2009 (Gennaio 2009)
11. Analisi D.L. "Milleproroghe" e D.L. 23 ottobre 2008 n. 162 (Gennaio 2009)
12. Analisi Decreto "Anticrisi" coordinato con la L. di conversione 2/2009 (Febbraio 2009)
13. Analisi Legge 14/09 di conversione del D.L. "Milleproroghe" (Marzo 2009)
14. Il sistema fiscale per le società cooperative (Aprile 2009)
15. Analisi Decreto "Incentivi" (Maggio 2009)
16. Manovra d'estate 2009- D.L. 78/09 + legge 69/09 (Luglio 2009)
17. Manovra d'estate 2009 - conversione in legge D.L. 78/09 (Agosto - Settembre 2009)
18. Collegato Sviluppo - legge 99/2009 (Agosto - Settembre 2009)
19. Ammortizzatori Sociali (Ottobre 2009)
20. Analisi Legge Finanziaria 2010 (Dicembre 2009 - Gennaio 2010)
21. Territorialità IVA: nuovi principi UE (Marzo 2010)
22. Direttiva Servizi (Maggio 2010)
23. La disciplina degli appalti 2 (Maggio 2010)
24. Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e competitività economica (Giugno 2010)
 1. Analisi conversione in legge del Decreto Incentivi 2010 (Giugno 2010)
 2. Analisi Conversione in legge 122/2010 del DL 31 maggio 2010, n. 78 (Agosto - Settembre 2010)
 3. Autotrasporto: modifiche al codice della strada ed altre novità (Agosto - Settembre 2010)
 4. Collegato Lavoro - Legge 4 novembre 2010, n. 183 (22 Novembre 2010)
 5. Riepilogo incentivi all'assunzione ed all'imprenditorialità (2 Dicembre 2010)
 6. Decreto Milleproroghe 2011 (Gennaio 2011)



31. Legge di stabilità 2011 (Gennaio 2011)
32. Legge di conversione Decreto Milleproroghe (15 Marzo 2011)
33. Decreto Sviluppo (Giugno 2011)
34. Legge di stabilità 2011 (Agosto 2011)
35. Conversione in legge del decreto Sviluppo 2011 (Agosto 2011)
36. Analisi della Manovra “Estiva” 2011 (Settembre 2011)
37. Testo Unico Apprendistato (Ottobre 2011)
38. Statuto delle Imprese (Novembre 2011)
39. Legge di stabilità 2012 + Manovra Salva Italia (Dicembre - Gennaio 2012)
40. Analisi Decreto “Liberalizzazioni” - Conversione in legge (Marzo - Aprile 2012)
41. Analisi Decreto “Sviluppo e Semplificazione” - Conversione in legge (Maggio 2012)
42. decreto “Semplificazioni fiscali e tributarie” - Conversione in legge (Giugno 2012)
43. Analisi Decreto Sviluppo 2012 (Luglio 2012)
44. Riforma del mercato del lavoro (Luglio 2012)
45. Conversione in Legge Decreto Sviluppo 2012 (Settembre 2012)
46. Analisi Decreto Sviluppo bis (Novembre 2012)
47. Analisi di Conversione in Legge del Decreto Sviluppo bis (Gennaio 2013)
48. Analisi Legge di Stabilità 2013 (Gennaio 2013)
49. Analisi Decreto Occupazione e IVA (Luglio 2013)
50. Conversione in Legge del Decreto Occupazione e IVA (Settembre 2013)
51. Analisi Legge di Stabilità 2014
52. Analisi Legge di Stabilità 2015

