



Sommario

Datori di lavoro che impiegano lavoratori extra UE con soggiorno irregolare -norme, sanzioni e procedura di emersione -	pag. 2-6
Se la cooperativa si trasforma in s.p.a. assolve agli obblighi di assunzione disabili	pag. 6
Cooperative sociali di tipo b e appalti	pag. 7-10
Microimprese e autocertificazione valutazione dei rischi	pag. 10
Spending Review: Cooperative Sociali	pag. 11
Spending Review: Liquidazione Coatta Amministrativa e Commissari	pag. 11
Bonus Assunzioni al Sud. Modalità Operative e Codice tributo	pag. 12
Lavoro Intermittente Post Riforma	pag. 13-16
Fondo di Garanzia per PMI. Nuove disposizioni	pag. 17-19
Domande di voltura catastale telematiche	pag. 19
Apprendistato per lavoratori in mobilità	pag. 20
Apprendisti licenziati. OK all'iscrizione nelle liste di mobilità	pag. 20
Rispetto Accordo riduzione dell'orario	pag. 21
Diritti di Segreteria Camerali 2012	pag. 22-23
Cooperative: nessuna agevolazione senza deposito bilancio e clausole statutarie	pag. 24-26
Riepilogo approfondimenti	pag. 27
Servizi Ufficio Studi, Legislativo e Sindacale	pag. 28

DATORI DI LAVORO CHE IMPIEGANO LAVORATORI EXTRA UE CON SOGGIORNO IRREGOLARE

— NORME, SANZIONI E PROCEDURA DI EMERSIONE —



Dal **9 agosto 2012** sono in vigore le norme di recepimento della Direttiva 2009/52/CE in materia di immigrazione. Detto recepimento è avvenuto in Italia con la pubblicazione nella G.U. n.172 del 25 luglio

2012 del D.Lgs.n.109/2012, che ha modificato gli art.22 e 24 del D.lgs.n.286/1998 – T.U. Immigrazione - aggiungendo nuovi commi - ed introdotto una disposizione transitoria finalizzata all'emersione dei rapporti di lavoro irregolare (art.5)

MOTIVI DI RIFIUTO E DI REVOCA DEL NULLA OSTA AL LAVORO

C.5 BIS, ART.22 T.U. IMMIGRAZIONE - Il datore di lavoro non potrà ottenere il nulla osta all'ingresso di lavoratori stranieri qualora abbia riportato negli ultimi 5 anni, anche con sentenza non definitiva, una condanna penale per reati riconducibili a:

- ⇒ favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'emigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati;
- ⇒ reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite;
- ⇒ intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ai sensi dell'articolo 603-bis del codice penale;
- ⇒ occupazione alle proprie dipendenze di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, la revoca o l'annullamento.

C.5 TER, ART.22 T.U. IMMIGRAZIONE - il nulla osta sarà rifiutato o, se rilasciato, sarà revocato:

- ⇒ se i documenti presentati sono stati ottenuti mediante frode o sono stati falsificati o contraffatti;
- ⇒ qualora lo straniero non si rechi presso lo sportello unico per l'immigrazione per la firma del contratto di soggiorno entro il termine di 8 giorni, salvo che il ritardo sia dipeso da cause di forza maggiore.

SANZIONI (ART. 22 C.12, 12 BIS, 12 TER T.U. IMMIGRAZIONE)

Il c.12 dell'art.22 del T.U. immigrazione prevede **la reclusione da sei mesi a tre anni e la multa di 5000 euro** per ogni lavoratore straniero impiegato dal datore di lavoro in carenza di permesso di soggiorno, ovvero scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, la revoca o l'annullato.

In dette ipotesi, ai fini della determinazione delle somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale, nonché per i relativi accessori si presume che il rapporto di lavoro instaurato con il lavoratore straniero privo del permesso di soggiorno abbia avuto una durata di almeno tre mesi, salvo prova contraria fornita dal datore di lavoro o dal lavoratore (art.3D.lgs.n.109/2012).

Il d.lgs. di recepimento della Direttiva europea ha introdotto, inoltre, le seguenti **aggravanti**, ossia:

1. Le sanzioni di cui sopra sono umentate da un terzo alla metà:

- A) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- B) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- C) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale.

2. Con la sentenza di condanna il giudice applica la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente.

PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI UMANITARI (ART. 22 C.12, 12 QUATER E 12 QUINQUES T.U. IMMIGRAZIONE)

Nelle predette ipotesi di particolare sfruttamento lavorativo (aggravanti) è rilasciato dal questore, su proposta o con il parere favorevole del procuratore della Repubblica, **allo straniero che abbia presentato denuncia e cooperi nel procedimento penale instaurato nei confronti del datore di lavoro**, un permesso di soggiorno per motivi umanitari.

Segue a pag. 3

DATORI DI LAVORO CHE IMPIEGANO LAVORATORI EXTRA UE CON SOGGIORNO IRREGOLARE

— NORME, SANZIONI E PROCEDURA DI EMERSIONE —

Segue da pag. 2



Detto permesso di soggiorno:

► ha la durata di sei mesi e può essere rinnovato per un anno o per il maggior

periodo occorrente alla definizione del procedimento penale;

► è revocato in caso di condotta incompatibile con le finalità dello stesso, ovvero qualora vengano meno le condizioni che ne hanno giustificato il rilascio.

EMERSIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO IRREGOLARE (ART. 5 D.LGS.N.109/2012 + DECRETO MINISTERO DELL'INTERNO 29 AGOSTO 2012 E CIRCOLARE MIN.INTERNO E LAVORO DEL 7.9.2012)

Dichiarazione di emersione

È presentata dai datori di lavoro che dal 9 agosto 2012 (data di entrata in vigore del D.lgs.n.109/2012) occupano irregolarmente alle proprie dipendenze da almeno tre mesi, e continuano ad occupare lavoratori stranieri presenti nel territorio nazionale in modo ininterrotto almeno dalla data del 31 dicembre 2011, o precedentemente. La presenza sul territorio nazionale dal 31 dicembre 2011 deve essere attestata da documentazione proveniente da organismi pubblici.

Modalità operative e contenuti della domanda di emersione

La dichiarazione è presentata **dalle ore 8.00 del 15 settembre alle ore 24.00 del 15 ottobre 2012** esclusivamente con modalità informatiche, effettuando la registrazione all'indirizzo www.interno.gov.it. Copia della ricevuta contenente la data di invio dovrà essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore, ai fini dell'attestazione della domanda.

La dichiarazione di emersione sarà effettuabile previo pagamento di un contributo forfettario di 1.000 euro per ciascun lavoratore. Il contributo non è deducibile ai fini dell'imposta sul reddito.

Tale contributo è versato tramite modello "F24 versamenti con elementi identificativi" e deve contenere oltre ai dati relativi al datore di lavoro anche il numero di passaporto o di altro documento

equipollente del lavoratore. I **codici tributo** per effettuare detto pagamento, così come specificati dall'Agenzia delle Entrate con Risoluzione n.85/E del 31 agosto 2012 sono i seguenti:

- "**REDO**" denominato "**Datori di lavoro domestico**" – regolarizzazione extracomunitari – art.5 c.5 del D.lgs.n.109/2012;

- "**RESU**" denominato "**Datori di lavoro subordinato**"- regolarizzazione extracomunitari – art.5 c.5 del D.lgs.n.109/2012.

In sede di compilazione del modello F24 sono indicati:

→ nella sezione **CONTRIBUENTE**, i dati anagrafici e il codice fiscale del datore di lavoro che effettua il versamento;

→ nella sezione "**ERARIO e ALTRO**", in corrispondenza degli "*importi a debito versati*":

- il campo "tipo" è valorizzato con la lettera "R";
- il campo "elementi identificativi" è valorizzato con il numero di passaporto o di altro documento equipollente del lavoratore. Se tale numero è composto da più di 17 caratteri si riportano solo i primi 17;
- il capo "codice" è valorizzato con il codice tributo (REDO o RESU);
- il campo "anno di riferimento" è valorizzato con "2012"

Il modello F24 di cui sopra è reperibile sui siti dell'Agenzia dell'Entrate, del Ministero dell'Interno, del Ministero del Lavoro, dell'Ministero per la cooperazione internazionale e dell'INPS. **Il versamento è effettuabile già dal 7 settembre 2012.**

In caso di irricevibilità, archiviazione o rigetto della dichiarazione di emersione o di mancata presentazione della stessa, il contributo forfettario **NON VERRA' RESTITUITO**.

Pena l'inammissibilità, la domanda dovrà contenere:

A) i dati identificativi del datore, compresi i dati relativi al permesso di soggiorno nel caso di datore di lavoro straniero;

Per saperne di più sui temi trattati

www.interno.gov.it
www.lavoro.gov.it

ZOOM

Servizio di informazione giuslavoristica e societaria per le imprese cooperative

Unione Nazionale Cooperative Italiane



Segue a pag. 4

DATORI DI LAVORO CHE IMPIEGANO LAVORATORI EXTRA UE CON SOGGIORNO IRREGOLARE

— NORME, SANZIONI E PROCEDURA DI EMERSIONE —

Segue da pag. 3

- B)** l'indicazione delle generalità e della nazionalità del lavoratore straniero e l'indicazione degli estremi del passaporto o documento equipollente valido per l'ingresso nel territorio dello Stato;
- C)** l'indicazione della tipologia e delle modalità di impiego;
- D)** l'attestazione del possesso del requisito reddituale;
- E)** l'attestazione dell'occupazione del lavoratore da almeno 3 mesi;
- F)** la dichiarazione che la retribuzione convenuta non è inferiore a quella prevista dal vigente CCNL di riferimento;
- G)** la proposta di contratto di soggiorno di cui all'art.5 bis T.U. Immigrazione;
- H)** l'indicazione della data di ricevuta di pagamento del contributo forfettario;
- I)** l'obbligo di regolarizzare la posizione retributiva, contributiva e fiscale non inferiore a 6 mesi anche per i rapporti di durata inferiore;
- L)** l'indicazione del codice a barre telematico della marca da bollo di 14,62 euro richiesta per la procedura di emersione.

Tipologia e modalità di impiego

Sono esclusi dalla procedura di emersione i rapporti di lavoro a tempo parziale (part-time), fatto salvo quanto di seguito previsto in materia di lavoro domestico. Infatti, nella dichiarazione di emersione dovranno essere indicati i rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato con orario di lavoro a tempo pieno e retribuzione convenuta non inferiore a quella prevista dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, fatta eccezione per il lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare, per il quale sono ammessi i rapporti di lavoro a tempo determinato e indeterminato con orario di lavoro a tempo parziale non inferiore a 20 ore settimanali e con retribuzione prevista dal CCNL di riferimento e comunque non inferiore al minimo previsto per l'assegno sociale (per l'anno 2012 di €429,00 mensili).

Requisito reddituale del datore di lavoro

L'ammissione alla procedura di emersione è condizionata al possesso da parte del datore di lavoro (persona fisica, ente o società), di un reddito imponibile o di un fatturato risultante dall'ultima dichiarazione dei redditi o dal bilancio di esercizio precedente, non inferiore a **30.000,00 euro annui**.

Nel caso di emersione di lavoratori extra UE addetti al lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare il reddito non dovrà essere inferiore a:

- **20.000,00 euro annui** nel caso di nucleo familiare composto da un solo soggetto percettore di reddito;
- **27.000,00 euro annui** nel caso di nucleo familiare inteso come famiglia anagrafica composta da più soggetti conviventi. Il coniuge ed i parenti entro il 2° possono concorrere alla determinazione del reddito anche se non conviventi.

Tali parametri reddituali non rilevano nel caso di datore di lavoro affetto da patologie o handicap che ne limitano l'autosufficienza che effettua la dichiarazione di emersione per il lavoratore addetto alla sua assistenza.

Qualora la richiesta di emersione sia presentata per più lavoratori dal medesimo datore di lavoro, la congruità della capacità economica sarà valutata dalla direzione territoriale del lavoro.

Regolarizzazione delle somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale

La regolarizzazione delle somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale **pari ad almeno sei mesi** è documentata all'atto della stipula del contratto di soggiorno. E' fatto salvo l'obbligo di regolarizzazione delle somme dovute per l'intero periodo in caso di rapporti di lavoro di durata superiore a sei mesi.

La **regolarizzazione retributiva** sarà dimostrata mediante attestazione congiunta tra datore e lavoratore del pagamento degli emolumenti dovuti in base al CCNL riferibile alle attività svolte.

Per la **regolarizzazione contributiva** di un rapporto di lavoro dipendente non domestico

⇒ Il datore dovrà, per un rapporto di lavoro NON agricolo, presentare copia delle denunce UNIMENS prelevate dal rendiconto individuale del lavoratore per tutti i mesi oggetto della regolarizzazione. Lo sportello unico per l'immigrazione provvederà a richiedere per via telematica il DURC al fine di accertare a decorrere dalla data di assunzione la correttezza dei versamenti e, se dovuti, anche dei versamenti alla Cassa Edile.

Segue a pag. 5

DATORI DI LAVORO CHE IMPIEGANO LAVORATORI EXTRA UE CON SOGGIORNO IRREGOLARE

— NORME, SANZIONI E PROCEDURA DI EMERSIONE —

Segue da pag. 4

⇒ Il datore dovrà, per un rapporto di lavoro AGRICOLO, presentare copia del modello DMAG e/o DMAG di variazione trasmesso all'INPS. Lo sportello unico per l'immigrazione provvederà a richiedere all'inps, in via telematica, la certificazione di regolarità contributiva dell'azienda.

Per la **regolarizzazione contributiva** di un rapporto di **lavoro domestico**, il datore di lavoro dovrà dimostrare di aver effettuato il pagamento dei contributi dovuti mediante esibizione di copia del bollettino MAV, pagabile esclusivamente presso gli sportelli bancari o postali.



Ai fini della **regolarizzazione fiscale**, il datore di lavoro effettua il versamento delle ritenute sulle somme dovute rispetto alle retribuzioni corrisposte al lavoratore (*operate ai sensi dell'art.23 del DPR n.600/1973 e delle trattenute operate ai sensi dell'art.1 del D.lgs.n.360/1998*) mediante versamento da effettuarsi **entro il 16 novembre 2012**.

All'atto di stipula del contratto di soggiorno il datore attesterà tale regolarizzazione con apposita autocertificazione.

Stipula contratto di soggiorno

Lo sportello unico per l'immigrazione, verificata l'ammissibilità della dichiarazione e acquisito il parere della questura sull'insussistenza di motivi ostativi all'accesso alle procedure ovvero al rilascio del permesso di soggiorno, nonché il parere della competente direzione territoriale del lavoro in ordine alla capacità economica del datore di lavoro e alla congruità delle condizioni di lavoro applicate, convoca le parti per la stipula del contratto di soggiorno e per la presentazione della richiesta del permesso di soggiorno per lavoro subordinato, previa esibizione dell'attestazione di avvenuto pagamento del contributo forfetario e della regolarizzazione delle somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale.

La mancata presentazione delle parti senza giu-

stificato motivo comporta l'archiviazione del procedimento.

Contestualmente alla stipula del contratto di soggiorno, **il datore di lavoro assolve agli obblighi previsti in materia di comunicazione obbligatoria di assunzione al Centro per l'Impiego ovvero, in caso di rapporto di lavoro domestico, all'INPS**. Restano ferme le disposizioni relative agli oneri a carico del richiedente il permesso di soggiorno.

Esclusioni procedura di emersione

Non sono ammessi alla procedura di emersione i datori di lavoro che:

1. risultino condannati negli ultimi cinque anni, anche con sentenza non definitiva, compresa quella adottata a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, per:
 - favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'emigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati;
 - reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite;
 - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ai sensi dell'articolo 603-bis del codice penale;
 - occupazione alle proprie dipendenze di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, la revoca o l'annullamento.

2. a seguito dell'espletamento di precedenti procedure di ingresso di cittadini stranieri per motivi di lavoro subordinato ovvero di procedure di emersione, non hanno provveduto alla sottoscrizione del relativo contratto di soggiorno o all'assunzione dello straniero (salvo cause di forza maggiore non imputabili al datore di lavoro).

Segue a pag. 6

Per saperne di più sui temi trattati

www.interno.gov.it
www.lavoro.gov.it

ZOOM

Servizio di informazione giuslavoristica e societaria per le imprese cooperative

Unione Nazionale Cooperative Italiane



— NORME, SANZIONI E PROCEDURA DI EMERSIONE —

Sospensione procedimenti penali e amministrativi

Dal 9 agosto 2012 fino alla conclusione del procedimento di emersione, sono sospesi i procedimenti penali e amministrativi nei confronti del datore di lavoro e del lavoratore per le violazioni delle norme relative:

- A) all'ingresso e al soggiorno nel territorio nazionale, con esclusione di quelle di cui all'articolo 12 del T.U. immigrazione;
- B) al D.lgs.n.109/2012 e comunque all'impiego di lavoratori anche se rivestano carattere finanziario, fiscale, previdenziale o assistenziale

La sottoscrizione del contratto di soggiorno, congiuntamente alla comunicazione obbligatoria di assunzione e il rilascio del permesso di soggiorno comportano sia per il datore di lavoro che per il lavoratore, l'estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi relativi alle violazioni di cui sopra.

Nei casi in cui non venga presentata la dichiarazione di emersione ovvero si proceda all'archiviazione del procedimento o al rigetto della dichiarazione, detta sospensione cessa, rispettivamente, alla data di scadenza del termine per la presentazione (15 ottobre 2012) ovvero alla data di archiviazione del procedimento o di rigetto della dichiarazione medesima. Si procede comunque all'archiviazione dei procedimenti penali e amministrativi a carico del datore di lavoro nel caso in cui l'esito negativo del procedimento derivi da motivo indipendente dalla volontà o dal comportamento del datore di lavoro.

Il contratto di soggiorno stipulato sulla base di una dichiarazione di emersione contenente dati non rispondenti al vero è nullo, ai sensi dell'articolo 1344 del codice civile. In tal caso, il permesso di soggiorno eventualmente rilasciato è revocato.

SE LA COOPERATIVA SI TRASFORMA IN S.P.A. ASSOLVE AGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE DISABILI

La modifica della ragione sociale della cooperativa in società per azioni (*fattispecie che si differenzia sia dal trasferimento d'azienda di cui all'art. 2112 c.c. che dal subentro in appalto*) può incidere sui criteri di computabilità dell'organico aziendale e pertanto sul calcolo dell'aliquota di riserva, poiché, in forza dell'art. 4, L. n. 68/1999, agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, **non sono computabili**, fatte salve le ulteriori esclusioni previste dalla disciplina di settore:

- ⇒ *i lavoratori disabili già occupati;*
- ⇒ *i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi;*
- ⇒ ***i soci di cooperative di produzione e lavoro;***
- ⇒ *i dirigenti;*
- ⇒ *i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero (per la durata di tale attività);*
- ⇒ *i c.d. lavoratori socialmente utili assunti in base all'articolo 7 del D.lgs. 81/2000;*
- ⇒ *i lavoratori a domicilio;*
- ⇒ *i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, di cui all'articolo 1, comma 4-bis della legge n. 383/2001;*
- ⇒ *i lavoratori con contratto di inserimento;*

⇒ *i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore (ai sensi dell'articolo 22, comma 5, lettera a) del D.lgs. 276/2003).*

La D.G. per l'Attività Ispettiva - nel riscontrare la richiesta dell'istante volta a conoscere l'incidenza del mutamento dell'assetto societario sui criteri di individuazione dell'organico aziendale utile ai fini della determinazione della quota di riserva, riferendosi nello specifico al personale già impiegato in qualità di socio lavoratore della cooperativa - con **Interpello n.23/2012** specifica, pertanto che, il datore di lavoro ai fini del corretto assolvimento degli obblighi in questione, dovrà tenere in considerazione l'eventuale nuovo assetto occupazionale derivante dal mutamento della compagine societaria di cui sopra.

Infine, il Dicastero, con particolare riferimento al termine per l'esatto adempimento degli obblighi, mette in evidenza il regime della c.d. gradualità, sancito all'art. 2 del regolamento di esecuzione della L. n. 68/1999 - D.P.R. n. 333/2000 - alla luce del quale "i datori di lavoro privati (...), che effettuano una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, sono tenuti ad assumere un lavoratore disabile entro i dodici mesi successivi a partire dalla data in cui si effettua la predetta assunzione (...)".



Con la **determinazione n. 3 del 1° agosto 2012** emessa dall'Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 185 del 9 agosto 2012, sono state fornire **le linee guida in ordine alle modalità di affidamento delle convenzioni di inserimento lavorativo che gli Enti Pubblici possono stipulare con le cooperative sociali di tipo B, ai sensi dell'art. 5, comma 1, della legge n. 381/1991.**

Il citato articolo dispone che gli enti pubblici possano stipulare convenzioni con le sociali di tipo B, finalizzate alla fornitura di determinati beni e servizi, **diversi da quelli socio-sanitari ed educativi**, in deroga alle procedure del **Codice dei contratti** (d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163), purché detti affidamenti siano di importo inferiore alla soglia di rilevanza comunitaria.

Il rinvio alle soglie comunitarie ha natura dinamica e, pertanto, è attualmente riferito alle soglie previste dal Regolamento (UE) n. 1251/2011 della Commissione del 30 novembre 2011.

In sintesi:

Tipologia	Soglie applicate dal 1/1/2012
Lavori (settori ordinari e speciali)	5.000.000
Servizi e forniture (settori ordinari)	200.000
Servizi e forniture (amm.ni statali)	130.000
Servizi e forniture (settori speciali)	400.000
Lavori - Difesa (D.lgs n. 208/2011)	5.000.000
Servizi e forniture - Difesa (D.lgs n. 208/2011)	400.000

Gi affidamenti in deroga a favore delle coop sociali di tipo b sono da collocare in un contesto normativo, comunitario e nazionale, sempre più attento all'integrazione di aspetti sociali nella contrattualistica pubblica.

Si ricorda che il Codice dei contratti pubblici prevede che il principio di economicità possa

essere subordinato, entro i limiti consentiti dalla vigente normativa, ai criteri, previsti dal bando, ispirati ad esigenze sociali, nonché alla tutela della salute e dell'ambiente e alla promozione dello sviluppo sostenibile.

Si analizzano nello specifico le linee guida:

Soggetti beneficiari

Destinatari delle convenzioni di inserimento lavorativo, sono **esclusivamente** le cooperative sociali di tipo "B".

Possono accedere alle convenzioni anche analoghi operatori aventi sede negli altri Stati UE, che siano in possesso di **requisiti equivalenti a quelli richiesti per l'iscrizione all'albo delle cooperative sociali di tipo B.**

Si ricorda che la suddetta legge n. 381/1991 individua, infatti, due distinte tipologie di cooperative:

- **cooperative di tipo A:** che svolgono attività di gestione dei servizi socio-sanitari ed educativi per arrecare beneficio a persone bisognose di intervento in ragione dell'età, della condizione familiare, personale o sociale.
- **cooperative di tipo B:** svolgono attività diverse (agricole, industriali, commerciali o di servizi), **finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.**

Condizioni

Le cooperative sociali di tipo B, devono avere in organico almeno il **30 per cento dei lavoratori (soci o non) costituito da persone svantaggiate.**

Si definiscono svantaggiati *"gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno.*

Si considerano inoltre persone svantaggiate i soggetti indicati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, con il Ministro dell'interno e con il Ministro per gli affari sociali".

Segue a pag. 8

Per saperne di più sui temi trattati

www.avcp.it

COOPERATIVE SOCIALI DI TIPO B E APPALTI

Segue da pag. 7

Le convenzioni possono essere stipulate anche a favore di consorzi di cooperative sociali, purché costituiti almeno al 70 per cento da cooperative sociali, a condizione che le attività convenzionate siano svolte esclusivamente da cooperative sociali di inserimento lavorativo.

L'iscrizione all'albo regionale, effettuata sulla base della ricorrenza di un insieme di elementi concernenti la capacità professionale ed economico finanziaria delle cooperative sociali, è condizione necessaria per la stipula delle convenzioni, per le cooperative sociali (con sede in Italia) ed i loro consorzi (dove tale albo non sia stato istituito, le cooperative sociali devono, comunque, attestare il possesso dei requisiti di cui agli art. 1 e 4 della L. 381/91).

Soggetti proponenti

Possono stipulare le convenzioni in esame tutti gli **enti pubblici, compresi quelli economici e le società a partecipazione pubblica.**

Oggetto

L'oggetto delle convenzioni in esame è legato alla **fornitura di beni e servizi diversi da quelli socio-sanitari ed educativi il cui importo stimato al netto dell'IVA sia inferiore ai citati importi stabiliti dalle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici, purché tali convenzioni siano finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate.**

Le suddette forniture rientrano nel novero più ampio di contratto di appalto, ma si deve evidenziare che l'oggetto della convenzione non si esaurisce nella mera fornitura di beni e servizi, ma è qualificato dal perseguimento di **una peculiare finalità di carattere sociale**, consistente nel reinserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.

L'oggetto della convenzione non può essere costituito dall'esecuzione di lavori pubblici né dalla gestione di servizi pubblici locali di rilevanza economica.

L'utilizzo della convenzione è dunque ammesso **per la fornitura di beni e servizi strumentali**, cioè svolti in favore della P.A. e riferibili ad esigenze strumentali della stessa.

L'attività delle cooperative sociali di tipo B può riguardare anche servizi diversi da quelli strumentali, nell'ambito di specifici appalti, nel caso in cui il servizio all'utenza **sia espletato direttamente dalla stazione appaltante.**

Modalità di affidamento

Alla stipula si addivene nel rispetto delle legislazioni regionali applicabili, le quali devono essere, tuttavia, coerenti con la legislazione nazionale. In particolare, poiché l'utilizzo di risorse pubbliche impone il rispetto dei principi generali della trasparenza e della par condicio, non è ammesso l'utilizzo dello strumento convenzionale che si traduca in una deroga completa al generale obbligo di confronto concorrenziale.

Nell'ambito della programmazione dell'attività contrattuale per l'acquisizione di beni e servizi **l'ente deve individuare le esigenze di approvvigionamento di beni e servizi che possono essere soddisfatte mediante le convenzioni, cui farà seguito la pubblicazione, sul proprio profilo committente, di un avviso pubblico, atto a rendere nota la volontà di riservare parte degli appalti di determinati servizi e forniture alle cooperative sociali di tipo B, per le finalità di reinserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.**

L'ente, ove sussistano più cooperative interessate alla stipula della convenzione, deve promuovere l'esperimento di una procedura competitiva di tipo negoziato tra tali soggetti. In tali casi, nella lettera di invito, l'ente deve specificare gli obiettivi di inserimento sociale e lavorativo che intende perseguire mediante la stipula della convenzione ed i criteri in base ai quali saranno comparate le diverse soluzioni tecniche presentate da parte delle cooperative.

Durata

La finalità del reinserimento lavorativo deve essere coniugata con la necessità che la durata delle convenzioni non superi un limite temporale ragionevole, avuto riguardo all'oggetto della convenzione medesima.

Le PA, pertanto, dovranno definire adeguatamente la durata delle convenzioni, affinché non sia di fatto preclusa ad altre cooperative la possibilità di presentare domanda di convenzionamento, nonché verificare che gli obiettivi stabiliti siano effettivamente perseguiti ed attuati.

Deroghe

L'ambito della deroga al Codice dei contratti è limitato alle sole procedure di aggiudicazione. E' quindi applicabile la disciplina dettata dal Codice dei contratti e dal Regolamento attuativo sia per quanto attiene ai requisiti di partecipazione ed alle specifiche tecniche sia per l'esecuzione delle prestazioni, nonché con riguardo agli obblighi di comunicazione nei confronti dell'Autorità.

Segue a pag. 9

COOPERATIVE SOCIALI DI TIPO B E APPALTI

Segue da pag. 7



Si ricorda che anche in caso di importi di valore inferiore alle soglie comunitarie, eventuali limitazioni territoriali - che configurassero il possesso della sede legale nel territorio comunale come condizione ostativa all'accesso al confronto concorrenziale - possono porsi in contrasto con il principio di parità di trattamento di cui all'articolo 3 della Costituzione e con la normativa comunitaria.

La fase dell'esecuzione delle prestazioni oggetto di convenzione resta sottoposta a tutte le norme non espressamente derogate e, in particolare, alle disposizioni che regolano gli appalti di servizi e forniture sotto soglia, in ossequio a quanto previsto dall'art. 121 del Codice dei contratti.

Controlli

Sui controlli da esperirsi in corso di esecuzione la determinazione in esame, precisa che essi concernono, in primo luogo, il **permanere delle suddette condizioni che legittimano l'applicazione della convenzione** (secondo quanto disposto dal citato art. 5 della legge n. 381/1991) e, in secondo luogo, la verifica del concreto perseguimento della finalità di **reinserimento lavorativo**.

Clausole sociali

Viene precisato che quando gli atti di gara prevedono, fra le condizioni di esecuzione, l'obbligo di eseguire il contratto con l'impiego di persone svantaggiate correlativamente all'adozione di specifici programmi di recupero e inserimento lavorativo, le stazioni appaltanti devono poi vigilare sul rispetto del singolo programma di lavoro che accompagna ciascun inserimento lavorativo, **fissando le condizioni in modo chiaro nei documenti di gara**. Ovviamente, le clausole sociali inserite devono essere compatibili con il diritto comunitario e, in particolare, con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità.

Sotto il profilo formale, la stazione appaltante è tenuta a prevedere la clausola sociale nel ca-

pitolato speciale di appalto e nel bando di gara, onorando gli obblighi pubblicitari richiesti dalla norma.

Si ricorda che l'Autorità, ad esempio, ha ritenuto che l'impiego di persone con disabilità, quale condizione di esecuzione dell'appalto, è conforme alle disposizioni in esame sia in quanto modalità di prestazione del servizio finalizzata al perseguimento di obiettivi sociali sia in virtù della compatibilità con il diritto comunitario e con i principi del Trattato CE.

Nella stessa maniera, è stato ritenuto compatibile con la normativa di settore un protocollo d'intesa stipulato tra regione ed aziende sanitarie mediante il quale veniva individuata, a monte, una quota di servizi da affidare mediante il convenzionamento con le cooperative sociali di tipo B ovvero con inserimento di clausole sociali come condizioni di esecuzione.

Abstract -Laboratori e programmi protetti-

Si ricorda, inoltre, che, ai sensi dell'articolo art. 52 del Codice dei contratti, le stazioni appaltanti, **fatte salve le norme vigenti sulle cooperative sociali e sulle imprese sociali**, possono riservare la partecipazione alle procedure di gara, **anche per appalti sopra soglia comunitaria, a laboratori protetti** nel rispetto della normativa vigente, o riservarne l'esecuzione nel contesto di programmi di **lavoro protetti quando la maggioranza dei lavoratori interessati è composta di disabili** i quali, in ragione della natura o della gravità del loro handicap, non possono esercitare un'attività professionale in condizioni normali.

Nello specifico, si segnala che seppur in assenza di una regolamentazione legislativa a riguardo, l'art. 52 del codice degli appalti si pone l'intento di soddisfare le **esigenze sociali tese all'occupazione dei disabili riservando loro una quota di partecipazione in caso di laboratori (profilo soggettivo) o programmi (profilo oggettivo) protetti caratterizzati dall'impiego maggioritario di questi ultimi promuovendone l'integrazione o la reintegrazione nel mercato del lavoro**. Questa riserva tutela il personale disabile collocandolo in un settore non condizionato da principi concorrenziali. I requisiti essenziali che il soggetto, che intende usufruire della disciplina degli appalti protetti, deve cumulativamente possedere sono:

Segue a pag. 10

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.avcp.it

COOPERATIVE SOCIALI DI TIPO B E APPALTI

Segue da pag. 9

1. essere un soggetto giuridico costituito nel rispetto della vigente normativa che eserciti in via stabile e principale un'attività economica organizzata;

2. prevedere nei documenti sociali, tra le finalità dell'ente, quella dell'inserimento lavorativo delle persone disabili;

3. avere nel proprio ambito una maggioranza di lavoratori disabili che, in ragione della natura o della gravità del loro handicap, non possono esercitare un'attività professionale in condizioni normali. In questo caso devono intendersi quali "soggetti disabili" le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali, i portatori di handicap intellettuale e le persone non vedenti e sordomute (Legge n. 68/99).

Il citato articolo 52 premette "fatte salve le norme vigenti sulle cooperative sociali e sulle imprese sociali," come a voler scindere la disciplina del Codice relativa ai laboratori con quella specifica dettata dalla legge n. 381/1991.

Vero è che entrambe le disposizioni tendono al conseguimento di **obiettivi sociali** ma differiscono in **maniera evidente relativamente alle percentuali minime di lavoratori svantaggiati presenti in organico ed anche relativamente alle caratteristiche dei medesimi lavoratori laddove sono previsti disabili e non solo individui svantaggiati. Ciò non esclude la possibilità di accesso ai laboratori protetti da parte delle cooperative sociali purchè queste ultime risultino possedere i requisiti previsti e con la procedura dettata dal D.Lgs n. 163/2006.**

Per quanto concerne le riserve destinate ai programmi di lavoro protetto, si caratterizzano per la presenza nell'impresa di lavoratori affetti da handicap tali da renderli inutilizzabili in attività ordinarie. Pertanto detti soggetti anche se non rientranti nei laboratori protetti, potranno partecipare alla gara purché coinvolgano nella prestazione una maggioranza di lavoratori disabili anche in virtù di accordi stipulati con soggetti operanti nel sociale.

MICROIMPRESE E AUTOCERTIFICAZIONE VALUTAZIONE DEI RISCHI



del 13 luglio 2012, n. 162) si compone di un unico articolo prevedendo il differimento di alcuni termini previsti nel D.Lgs 81/08 e s.m.i.

In particolare ha disposto che:

⇒ fino alla emanazione degli appositi decreti interministeriali (che andranno a dettare disposizioni di coordinamento del Testo Unico sulla sicurezza con la normativa relativa ai settori ferroviario, marittimo e portuale) continua ad applicarsi la disciplina attualmente vigente relativamente ai settori soprarichiamati (decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271 ed il decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272).

⇒ **il termine ultimo per l'autocertificazione nella valutazione dei rischi delle aziende che occupano fino a 10 lavoratori è il 31 dicembre 2012.**

Con la L.n.101/2012, è stato convertito il decreto-legge n.57/2012, recante "Disposizioni urgenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dei trasporti e delle microimprese" (vedi Zoom n.46/Giugno2012).

Il provvedimento, entrato in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione (*Gazzetta Ufficiale*

SPENDING REVIEW: COOPERATIVE SOCIALI

Servizi a favore della PA

La Spending review (Il decreto-legge 95/12 coordinato con la legge di conversione n. 135 del 7.8.2012) ha previsto, nell'art. 4, comma 6, che, a decorrere dal **1° gennaio 2013**, le pubbliche possono acquisire a titolo oneroso servizi di qualsiasi tipo, anche in base a convenzioni, da enti di diritto privato esclusivamente in base a procedure previste dalla normativa nazionale **in conformità con la disciplina comunitaria.**

Gli enti di diritto privato che forniscono servizi a favore dell'amministrazione stessa, anche a titolo gratuito, non possono ricevere contributi a carico delle finanze pubbliche.

Da tali disposizioni **sono escluse:**

- **le cooperative sociali,**
- le fondazioni istituite con lo scopo di promuovere lo sviluppo tecnologico e l'alta formazione tecnologica e gli enti
- le associazioni operanti nel campo dei servizi socio- assistenziali e dei beni ed attività culturali, dell'istruzione e della formazione, le associazioni di promozione, gli enti, le associazioni sportive dilettantistiche, nonché le associazioni rappresentative, di coordinamento o di supporto degli enti territoriali e locali.

Affidamento diretto

Inoltre, è stato previsto che a decorrere dal **1° gennaio 2014** l'affidamento diretto **può avvenire solo a favore di società a capitale interamente pubblico**, nel rispetto dei requisiti richiesti dalla normativa e dalla giurisprudenza comunitaria per la gestione in house e a

condizione che il valore economico del servizio o dei beni oggetto dell'affidamento sia complessivamente pari o inferiore a **200.000 euro** annui.

Sono fatti salvi gli affidamenti in essere fino **alla scadenza naturale e comunque fino al 31 dicembre 2014.**

Analogamente a quanto previsto per i servizi a favore della PA sono **escluse le acquisizioni in via diretta** di beni e servizi il cui valore complessivo sia pari o inferiore a **200.000 euro in favore delle cooperative sociali**, delle associazioni di promozione sociale, degli enti di volontariato, delle associazioni sportive dilettantistiche e delle organizzazioni non governative.

Acquisizione diretta

A decorrere dal **1° gennaio 2014**, ai sensi dell'art. 4 comma 7 del provvedimento in esame, le pubbliche amministrazioni, le stazioni appaltanti, gli enti aggiudicatori e i soggetti aggiudicatori, al fine di evitare distorsioni della concorrenza e del mercato e di assicurare la parità degli operatori nel territorio nazionale, **acquisiscono sul mercato** i beni e servizi strumentali alla propria attività mediante **le procedure concorrenziali** previste.

E' ammessa l'**acquisizione in via diretta** di beni e servizi tramite convenzioni realizzate con le cooperative sociali di **tipo B**, ai sensi dell'articolo 5 della L. 381/1991 (vedasi l'articolo precedente in materia).

SPENDING REVIEW: LIQUIDAZIONE COATTA AMMINISTRATIVA E COMMISSARI

Nell'articolo 12 della *Spending Review*, si stabilisce che il provvedimento che dispone la **liquidazione coatta amministrativa** delle società cooperative nonché **la contestuale o successiva nomina del relativo commissario liquidatore** è adottato con decreto del Ministro dello sviluppo economico.

L'incarico di commissario per la gestione e

liquidazione delle società cooperative in liquidazione coatta amministrativa o delle cooperative sciolte per atto d'autorità, è **monocratico.**

Il commissario liquidatore esercita personalmente le funzioni del proprio ufficio. Nel caso di delega a terzi di specifiche operazioni, l'onere per il compenso del delegato è detratto dal compenso del commissario.



Per saperne di

più sui temi

trattati

www.governo.it

www.gazzettaufficiale.it

ZOOM

Servizio di informazione giuslavoristica e societaria per le imprese cooperative

Unione Nazionale Cooperative Italiane



BONUS ASSUNZIONI AL SUD MODALITÀ OPERATIVE E CODICE TRIBUTO

Modalità operative

Con Provvedimento del direttore dell'Agenzia delle Entrate del 14 settembre 2012 sono stati stabiliti modalità e termini per la fruizione del credito d'imposta introdotto dall'art. 2 del D.L. n. 70/2011, ovvero il "Bonus Sud", per i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato lavoratori "svantaggiati" nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia e Sardegna (vedi anche Approfondimento Zoom n. 35).

In particolare, la stessa Agenzia specifica che tale bonus è utilizzabile esclusivamente dietro presentazione del modello F24 all'agente della riscossione presso il quale il **beneficiario del credito stesso è intestatario del conto fiscale**, soluzione che permette un controllo preventivo evitando eventuali abusi.



Agevolazione

Il credito d'imposta è pari al **50%** dei costi salariali sostenuti nei dodici mesi successivi all'assunzione se il lavoratore assunto è «**svantaggiato**» (come definito dal numero 18 dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008); ovvero chiunque rientri in una delle seguenti categorie:

- ◆ *chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;*
- ◆ *chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (ISCED 3);*
- ◆ *lavoratori che hanno superato i 50 anni di età;*
- ◆ *adulti che vivono soli con una o più persone a carico;*
- ◆ *lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;*
- ◆ *membri di una minoranza nazionale all'interno dello Stato che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.*

Se il lavoratore è «**molto svantaggiato**» (cioè privo di lavoro da almeno **24 mesi**), l'incentivo è concesso nella misura del **50%** dei costi sostenuti nei **ventiquattro mesi successivi** all'assunzione.

Procedura

Gli interessati, per accedere al credito, devono inviare **apposita istanza** alla Regione presso la quale è avvenuto l'incremento occupazionale.

L'ente territoriale dovrà formulare la graduatoria dei beneficiari e i limiti di utilizzo del credito.

Le Regioni, spiega il provvedimento in esame, una volta redatto l'elenco, prima di comunicare agli interessati l'accoglimento dell'istanza, devono comunicare all'Agenzia delle Entrate i nominativi degli ammessi all'agevolazione, con i relativi importi concessi, attraverso un apposito flusso informativo.

Il bonus è utilizzabile dal contribuente subito dopo la comunicazione da parte della Regione dell'accoglimento della domanda, inserendo un codice tributo.

Codice tributo

Si specifica, inoltre, che l'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n. 88/E del 17 settembre 2012, ha istituito il codice tributo **3885** denominato "Credito di imposta per nuovo lavoro stabile nel Mezzogiorno – art. 2, dl n. 20/2011", da inserire nel modello **F24**.

Il codice tributo va riportato nella sezione "Regioni" in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a credito compensati" inserendo nel campo "codice regione" il codice della Regione che ha concesso il credito d'imposta, e precisamente:

- 01 per l'Abruzzo
- 02 per la Basilicata
- 04 per la Calabria
- 05 per la Campania,
- 12 per il Molise
- 14 per la Puglia
- 15 per la Sardegna
- 16 per la Sicilia

Nel campo "anno di riferimento" va riportato l'anno in cui è concesso il credito d'imposta nel formato "AAAA".

Si specifica che tale agevolazione è usufruibile esclusivamente in compensazione.

Il c.d. lavoro a chiamata, disciplinato dagli artt.33-40 del D.Lgs.n.276/2003, ha subito rilevanti modifiche a seguito della recente Riforma entrata in vigore lo scorso 18 luglio 2012. Per le modifiche intervenute alla disciplina di alcune tipologie contrattuali si rimanda all'**Approfondimento n.44** inviato con il numero 47 di Zoom/Luglio2012.



BREVE ABSTRACT DELLA DISCIPLINA

Il lavoro intermittente (o a chiamata), stipulabile anche a tempo determinato è il contratto di lavoro mediante il quale **un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa** secondo determinate modalità e in determinati limiti.

La prestazione può essere considerata discontinua anche laddove sia resa, in forza di un contratto intermittente a tempo determinato o indeterminato, anche per periodi di durata significativa, purché detti periodi siano intervallati da una o più interruzioni che non determinino, pertanto, una esatta coincidenza tra la "durata del contratto" e la "durata della prestazione".

Non può utilizzarsi il lavoro intermittente (art.34 c.3 del D.lgs.n.276/2003):

- ◆ nel caso di sostituzione di lavoratori in sciopero;
- ◆ salva diversa previsione dei contratti collettivi, nel caso di unità produttive che nei sei mesi precedenti hanno effettuato licenziamenti collettivi o presso cui è operante una sospensione dei rapporti o una riduzione di orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessi lavoratori con analoghe mansioni;
- ◆ nel caso di aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa in materia di sicurezza sul lavoro (ora, l'articolo 29 del decreto legislativo n.81 del 2008). Pertanto, ai fini dell'attivazione di contratti di lavoro intermittente, il DVR deve essere "attuale" e adeguato alle condizioni strutturali, logistiche e organizzative della realtà aziendale nonché alle problematiche di formazione e informazione proprie dei lavoratori a chiamata.

I casi nei quali possono essere stipulati contratti di lavoro intermittente (a parte quelli in cui può sempre essere concluso – art.34 c.2 - ossia con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età) sono individuati dai contratti collettivi.

N.B. Nel caso in cui la contrattazione collettiva non sia intervenuta a determinare i casi e i limiti di utilizzabilità di tale schema contrattuale, in attesa di dette regolamentazioni, è stato emanato il D.M. 23 ottobre 2004. Tale decreto ammette la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. 2657/1923. Le indicazioni amministrative, nonché le modalità applicative, sono contenute nella circolare n. 4 del 3 febbraio 2005 del Ministero del Lavoro.

SOCI LAVORATORI "A CHIAMATA" ED ATTIVITÀ EX D.P.R. 602/70

L'INPS con messaggio n. 3981 del 16 febbraio 2011 ricorda che, ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 142/2001 il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, di tipo subordinato o autonomo ovvero in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Dall'instaurazione dello stesso derivano i relativi effetti di natura previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla stessa legge. Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato si inquadra anche il lavoro intermittente che può quindi essere utilizzato per regolare il rapporto di lavoro tra la società cooperativa ed il socio lavoratore.

La disciplina previdenziale applicabile va desunta dal quadro giuridico complessivo ed in particolare dalla disciplina del D.P.R. n. 602/70 e dal Dlgs 6.11.2001, n. 423.

Si ricorda che tale decreto legislativo ha disciplinato un meccanismo di graduale superamento dello speciale regime basato sulle retribuzioni "convenzionali" fissato ai fini dell'assolvimento degli obblighi previdenziali ed assistenziali da parte delle cooperative esercenti le attività di cui al citato Dpr n. 602/1970. In sostanza, a partire dal 2007, anche le cooperative ex Dpr n. 602/1970 si sono adeguate per il calcolo dei contributi alle norme previste per la generalità dei lavoratori.

L'Istituto ribadisce che le forme assicurative in essere per i soci lavoratori interessati dalle attività di cui al DPR restano quelle fissate dal medesimo e cioè:

- l'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS);
- l'assicurazione contro le malattie e la tubercolosi;
- la tutela delle lavoratrici madri e quella per gli assegni familiari (ora "assegno al nucleo familiare");
- l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- l'assistenza obbligatoria in favore degli orfani dei lavoratori italiani e quelle sulle provvidenze della gestione case dei lavoratori.

Pertanto, i lavoratori soci delle cooperative ex DPR 602/1970, anche se operanti in base ad un contratto di lavoro intermittente, rimangono esclusi dal campo di applicazione dell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria.

Per saperne di
più sui temi

trattati

www.lavoro.gov.it

LAVORO INTERMITTENTE POST RIFORMA

Segue da pag. 13

CONTRATTI DI LAVORO INTERMITTENTE STIPULATI PRIMA DEL 18.07.2012

I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della Riforma, che non siano compatibili con le nuove norme, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi da tale data, determinando dal **19 luglio 2013** la loro cessazione ex lege.

Pertanto, i **“vecchi contratti”** - recanti i previgenti requisiti soggettivi (ossia soggetti con meno di 25 anni o più di 45 anni di età) e relativamente al ricorso del lavoro a chiamata per prestazioni da rendersi durante periodi predeterminati dall'art.37 del D.lgs. n.276/2003, abrogato dalla Riforma (week-end, ferie estive, vacanze natalizie o pasquali e altri previsti dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale) - **potranno continuare ad operare sino al 18 luglio 2013 compreso.**

CONTRATTI DI LAVORO INTERMITTENTE DAL 18.07.2012

Le ipotesi di legittimo ricorso al lavoro intermittente sono le seguenti:

1. a prescindere che si tratti di ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva, con soggetti con più di 55 anni di età (anche pensionati) e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età. Pertanto:

- ◆ *ai fini della stipula del contratto intermittente il lavoratore non deve aver compiuto 24 anni;*
- ◆ *ai fini dell'effettiva prestazione di lavoro intermittente il lavoratore non deve aver compiuto 25 anni (quindi potrà erogare la prestazione sino al giorno prima del compimento del 25° anno, pena la trasformazione del rapporto in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato).*

2. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Si ricorda che, laddove la contrattazione collettiva non sia intervenuta a disciplinare le ipotesi, è possibile ri-

correre al lavoro intermittente in base a quanto disposto dal D.M. 23 ottobre 2004, in relazione alle attività elencate nella tabella approvata con il R.D. n. 2657/1923.

Inoltre, la definizione dei periodi predeterminati è demandata alla contrattazione collettiva nazionale o territoriale.

A tal fine si precisa che l'art. 37 del D.lgs.n.276/2003 - che consentiva il ricorso al lavoro a chiamata durante i week-end, le ferie estive, le vacanze natalizie o pasquali, nonché nell'ambito di ulteriori periodi predeterminati dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale, è stato abrogato dalla Riforma, pertanto non è più possibile imputare la chiamata del lavoratore a dette causali.

INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato con o senza previsione del diritto all'indennità di disponibilità nella misura in cui il lavoratore assuma o meno l'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, nel rispetto del termine di preavviso non inferiore ad un giorno lavorativo.

Qualora, pertanto, sia previsto l'obbligo di rispondere alla chiamata, il datore di lavoro è tenuto alla corresponsione dell'indennità economica di disponibilità determinata secondo le indicazioni della contrattazione collettiva o stabilita, in via sostitutiva, dal DM 10 marzo 2004 in misura non inferiore al 20% della retribuzione, per il periodo in cui il lavoratore resta in attesa della chiamata datoriale.

N.B. tanto per i nuovi contratti quanto per i vecchi, dal 18 luglio 2012 **NON** trova più applicazione la disposizione di cui all'art.37 del D.Lgs.n.276/2003 (poiché **ABROGATO**) secondo la quale per i c.d. periodi predeterminati (week-end, ferie estive, vacanze natalizie o pasquali, ulteriori periodi predeterminati dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale), l'indennità di disponibilità viene corrisposta solo in caso di effettiva chiamata. **P**

ertanto, anche per i contratti stipulati prima della riforma, se tale indennità è stata pattuita dovrà essere corrisposta indipendentemente dall'effettiva chiamata del datore di lavoro, anche nei c.d. periodi predeterminati (che continuano a trovare vigenza esclusivamente nei contratti ante riforma e sino al 18 luglio 2013).

Segue a pag. 15

LAVORO INTERMITTENTE POST RIFORMA

Segue da pag. 14

OBBLIGO DI COMUNICAZIONE PREVENTIVA DEL DATORE DI LAVORO PER I CONTRATTI ANTE E POST RIFORMA

Il datore di lavoro, tanto per i contratti stipulati dopo la Riforma quanto per quelli già in essere, ha l'obbligo di adempiere alla **comunicazione preventiva**, alla DTL competente, del ricorso ad una prestazione lavorativa, prima dell'inizio della medesima ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni da considerarsi quali **giorni di chiamata di ciascun lavoratore e non come arco temporale massimo all'interno del quale individuare i periodi di attività dello stesso**.

Quindi, potranno essere effettuate comunicazioni anche con ampi archi temporali purché, all'interno di essi i periodi di prestazione non superino i 30 giorni per ciascun lavoratore.

Comunicazione
Lavoro
a Chiamata

Esempio

1. Lavoratore ... 15 settembre, 20 settembre, 12 ottobre, 30 ottobre, 4 ottobre, 5 novembre, 25 dicembre (tot. giorni lavorativi=7);
2. Lavoratore ... dal 1° settembre al 14 settembre (12 giorni lavorativi + 2 di riposo);
3. Lavoratore ... dal 1° al 5 settembre, dal 1° al 5 ottobre, dal 1° al 5 novembre, dal 1° al 5 dicembre dal 1° al 5 gennaio 2013, dal 1° al 5 febbraio 2013 (tot. giorni lavorativi=30);
4. Lavoratore 1, lavoratore 2, lavoratore 3 dal 1° al 15 settembre (tot. giorni lavorativi 26+4 giorni di riposo); lavoratore 4, lavoratore 5, lavoratore 6 dal 1° al 15 ottobre e dal 1° al 15 novembre (tot. giorni lavorativi 26+4 giorni di riposo)

Premesso che **il nuovo obbligo di comunicazione** è connesso quindi non alla sottoscrizione del contratto ma alla chiamata del lavoratore e che quindi **non sostituisce in alcun modo la comunicazione preventiva di assunzione**, si specifica che:

- ⇒ una sola comunicazione potrà indicare la chiamata anche di più lavoratori e potrà essere effettuata anche nello stesso giorno di inizio della prestazione purché antecedente all'effettivo impiego;
- ⇒ qualora uno o più lavoratori siano chiamati a

svolgere prestazioni di durata superiore a 30 giorni (continuativi o frazionati), il datore di lavoro dovrà inviare più di una comunicazione.

In caso di inadempimento di tale obbligo è prevista una **sanzione amministrativa** pecuniaria **da euro 400 ad euro 2.400** in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

La comunicazione potrà essere modificata o annullata in qualunque momento attraverso l'invio di una successiva comunicazione, da effettuarsi sempre prima dell'inizio della prestazione di lavoro, ovvero, nel caso in cui il lavoratore non si presenti, entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere

resa.

In assenza di modifica o annullamento della comunicazione già inoltrata la prestazione sarà ritenuta comunque effettuata per i giorni indicati, con le relative conseguenze retributive e contributive.

Anche l'eventuale chiamata del lavoratore in giorni non coincidenti con quelli inizialmente comunicati – anche solo per la diversa collocazione temporale degli stessi – comporterà oltre alle conseguenze sopra descritte, la sanzione per la mancata comunicazione preventiva ossia da euro 400 ad euro 2.400.

Le ipotesi di non legittimo utilizzo dello schema contrattuale del lavoro a chiamata o le violazioni dei divieti di cui all'art.34 c.3 del D.lgs.276/2003 comportano la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno e indeterminato

TEMPI E MODALITÀ DI COMUNICAZIONE

Il datore di lavoro potrà adempiere alla comunicazione preventiva relativa alla chiamata del lavoratore intermittente, con una delle seguenti modalità:

Segue a pag. 16

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.lavoro.gov.it

Segue da pag. 15

1. inviando un **FAX** al numero **800196196**, scaricando il modello predisposto ad hoc dal sito www.lavoro.gov.it e www.cliclavoro.gov.it

la presente modalità, utilizzabile dal 13 agosto 2012, permette di comunicare la chiamata relativa ad un solo lavoratore

2. inviando un **SMS** al numero **339/9942256** contenente i seguenti dati:

- ◆ indirizzo e-mail del datore di lavoro;
- ◆ Codice di Comunicazione della CO (16 caratteri) relativo al lavoratore o ai lavoratori per il/i quale/i si sta effettuando la chiamata (esso è riportato sulla ricevuta rilasciata al termine dell'invio del modello UniLav e non dovrà essere fornito per i rapporti di lavoro antecedenti al 1° marzo 2008);
- ◆ CF del datore di lavoro per i rapporti di lavoro antecedenti al 1° marzo 2008;
- ◆ CF del/i lavoratore/i per i rapporti di lavoro antecedenti al 1° marzo 2008;
- ◆ Data inizio e data fine della prestazione: nel caso in cui il lavoratore sia chiamato per un singolo giorno è sufficiente la data di inizio della prestazione; nel caso in cui si intenda comunicare per il medesimo lavoratore diverse singole giornate, sarà necessario separare le date della prestazione con un asterisco (*).

Potranno essere comunicati, con un singolo SMS fino a tre lavoratori per il medesimo periodo di chiamata. I dati della comunicazione dovranno essere digitati senza spazi e senza ulteriori caratteri, separandoli con una virgola ad eccezione del campo CF datore di lavoro o Codice comunicazione, che va separato da un punto. Il formato della data è gg/mm/aa; le date singole durante le quali si effettua la chiamata periodicamente (ad esempio tutti i sabati del mese) vanno separati da un asterisco.

ESEMPI:

1. **Un solo lavoratore con rapporto instaurato dopo il 1° marzo 2008:**

paolorossi@societa.it,0805812300000001.01-09-2012,4-09-2012

2. **Più lavoratori con rapporto instaurato dal 1° marzo 2008:**

paolorossi@societa.it,0805812300000001.0805812300000002.RSSPLA50A01H501N,MMNDLG60A01H501V,01-09-2012,04-09-2012

3. **Un solo lavoratore con rapporto instaurato prima del 1° marzo 2008:**

paolorossi@societa.it,80023253561.RSSPLA50A01H501N,01-09-

2012,04-09-2012

4. **Più lavoratori per il medesimo periodo con rapporto instaurato prima del 1° marzo 2008:**

paolorossi@societa.it,80023253561.RSSPLA50A01H501N,MMNDLG60A01H501V,01-09-2012,04-09-2012

5. **Più periodi (fino a 4) per il medesimo lavoratore con rapporto instaurato prima del 1° marzo 2008:**

paolorossi@societa.it,80023253561.RSSPLA50A01H501N,01-09-2012,04-09-2012,06-10-2012,09-10-2012

paolorossi@societa.it,80023253561.RSSPLA50A01H501N,01-09-2012*08-09-2012*15-09-2012*22-09-2012 (in caso di comunicazione riguardante più chiamate di singole giornate, come ad esempio tutti i sabati del mese)

6. **Più periodi (fino a 4) per il medesimo lavoratore con rapporto instaurato dal 1° marzo 2008**

paolorossi@societa.it,0805812300000001.RSSPLA50A01H501N,01-09-2012,4-09-2012,06-10-2012,09-10-2012

paolorossi@societa.it,0805812300000001.RSSPLA50A01H501N,01-09-2012*08-09-2012*15-09-2012*22-09-2012 (in caso di comunicazione riguardante più chiamate di singole giornate, come ad esempio tutti i sabati del mese)

la presente modalità è utilizzabile dal 17 agosto 2012

3. inviando una **mail** all'indirizzo intermittenti@lavoro.gov.it, scaricando il modello da www.lavoro.gov.it e www.cliclavoro.gov.it che sarà allegato, dopo la sua compilazione ad una mail avente ad oggetto *Comunicazione chiamata lavoro intermittente*.

Con un singolo modello potranno essere comunicati fino a 6 lavoratori per il medesimo periodo di chiamata, ovvero un lavoratore per un massimo di 10 periodi.

la presente modalità è utilizzabile dal 17 agosto 2012.

4. Inviando il **modulo on line**, procedura che verrà implementata successivamente sul portale cliclavoro, accessibile agli utenti registrati e che sarà resa disponibile anche attraverso gli strumenti mobile (iphone, ipad, android)

la presente modalità sarà attiva dal 1° ottobre 2012.



FONDO DI GARANZIA PER PMI NUOVE DISPOSIZIONI

E' stato pubblicato sulla gazzetta ufficiale n. 193 del 20 agosto 2012 il decreto interministeriale 26 giugno 2012 concernente modifiche ed integrazioni ai criteri e alle modalita' per la concessione della garanzia del **Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese** (vedi anche Zoom n. 10, 22, 33 e 42).

Si ricorda che il Fondo di garanzia per PMI è finalizzato a concedere Garanzie a fronte di finanziamenti concessi dalle Banche o Confidi per l'attività di impresa.

Sono di seguito riportate le principali novità introdotte dal suddetto provvedimento:

Operazioni finanziarie con copertura fino all'80%

Soggetti

La garanzia diretta del Fondo è concessa nella misura **dell'80% dell'ammontare di tutte le operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa**, riferite a:

- micro, piccole e medie imprese ubicate nelle regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia);
- imprese femminili, di micro, piccola e media dimensione costituite in società cooperativa, ditta individuale, società di persone o società di capitali;
- piccole imprese dell'indotto di imprese in amministrazione straordinaria, relativamente alle operazioni di finanziamento di durata almeno quinquennale per la rinegoziazione e consolidamento di debiti nei confronti del sistema bancario.

Condizioni

La garanzia diretta del Fondo copre fino all'**80%** dell'ammontare dell'esposizione per capitale, interessi contrattuali e di mora.

La controgaranzia del Fondo è concessa fino alla misura massima dell'**80%** dell'importo garantito dal confidi o da altro fondo di garanzia, a condizione che le garanzie da questi rilasciate non superino la suddetta percentuale massima di copertura.

L'importo massimo garantibile è pari a **1,5 milioni di euro**, innalzato a **2,5 milioni** per le

operazioni compiute dai soggetti di cui sopra riferite a operazioni finanziarie garantite a valore sulle riserve:

- ◆ Pon Ricerca e Competitività;
- ◆ POIn Energie Rinnovabili e Risparmio Energetico;
- ◆ POIn Attrattori culturali, naturali e turismo del Fondo.

Crediti verso la PA

Soggetti

La garanzia diretta del Fondo si applica sull'**anticipazione del credito senza cessione dello stesso**, vantati dalle PMI e consorzi nei confronti delle Amministrazioni Pubbliche..

Condizioni

Per accedere alle risorse del Fondo i crediti devono essere certificati dall'Amministrazione debitrice nell'ammontare, rispettando i requisiti di certezza, esigibilità e liquidità (vedi a tal proposito lo scorso numero di Zoom).

L'importo dell'operazione finanziaria per la quale è presentata richiesta di ammissione alla garanzia del Fondo non può essere superiore all'ammontare dei crediti.

La garanzia diretta del Fondo copre fino al **70%** dell'ammontare dell'esposizione per capitale, interessi, contrattuali e di mora, del soggetto richiedente nei confronti del soggetto beneficiario.

La controgaranzia del Fondo è concessa fino alla misura massima dell'**80%** dell'importo garantito dal confidi o da altro fondo di garanzia, a condizione che le garanzie da questi rilasciate non superino la stessa percentuale massima di copertura.

L'importo massimo garantibile dal Fondo per singola impresa beneficiaria è pari a **2,5 milioni di euro**.

Relativamente a tali operazioni, **non e' dovuto il versamento di nessuna commissione** al Fondo a fronte dell'ammissione alla garanzia.

Segue a pag. 18



Per saperne di più sui temi trattati

www.fondidigaranzia.it

FONDO DI GARANZIA PER PMI NUOVE DISPOSIZIONI

Segue da pag. 17

Operazioni finanziarie di durata non inferiore a 36 mesi

Per le operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa, aventi durata non inferiore a 36 mesi concesse a PMI e consorzi ubicati su tutto il territorio si applica la garanzia al 70%, analogamente a quanto sopra previsto.

Consolidamento di passività

Soggetto finanziatore diverso

Per le operazioni finanziarie, con richiesta di garanzia, che hanno ad oggetto il consolidamento di passività a breve termine, accordate da un soggetto finanziatore diverso, nonché appartenente ad un differente gruppo bancario, rispetto a quello che ha erogato, al medesimo soggetto beneficiario, le nuove disposizioni prevedono che:

1) la garanzia diretta del Fondo copre fino al **70%** dell'ammontare dell'esposizione per capitale, interessi, contrattuali e di mora, del soggetto richiedente nei confronti del soggetto beneficiario.

2) La controgaranzia del Fondo è concessa fino alla misura massima dell'80% dell'importo garantito dal confidi o da altro fondo di garanzia, a condizione che le garanzie da questi rilasciate non superino la stessa percentuale massima di copertura.

L'importo massimo garantibile dal Fondo per singola impresa beneficiaria è pari a **2,5 milioni di euro**.

Medesimo soggetto finanziatore

Per le operazioni di consolidamento di passività a breve termine accordate dal medesimo soggetto finanziatore che ha erogato al soggetto beneficiario (PMI, consorzio) i prestiti oggetto di consolidamento, ovvero da un soggetto finanziatore appartenente al medesimo gruppo bancario, si prevede che:

1) La garanzia diretta del Fondo copre fino al **30%** dell'ammontare dell'esposizione per capitale, interessi, contrattuali e di mora, del soggetto richiedente nei confronti del soggetto beneficiario.

2) La controgaranzia del Fondo è concessa fino alla misura massima del **60%** dell'importo garantito dal confidi o da altro fondo di garanzia, a condizione che le garanzie da questi rilasciate non superino la stessa percentuale massima di copertura.

L'importo massimo garantibile dal Fondo per singola impresa beneficiaria è pari a **1,5 milioni di euro**.

Commissioni

Viene prevista una commissione, applicata una tantum all'importo garantito dal Fondo, nello specifico:

- ◆ **3%** per garanzia diretta
- ◆ **2%** per controgaranzia

Capitale di rischio

Tipologia

Sono ammesse alla garanzia diretta del Fondo le operazioni di acquisizione di partecipazioni di minoranza in piccole e medie imprese, realizzate attraverso aumenti di capitale sociale, se compiute dai fondi comuni di investimento mobiliari chiusi per il tramite delle società di gestione del risparmio e delle società di gestione armonizzate nonché società di intermediazione mobiliare.

Condizioni

La garanzia diretta del Fondo, in tal caso, è concessa fino alla misura massima del **50%** della differenza tra i prezzi di acquisto e di cessione delle azioni o quote dell'impresa partecipata, come risultanti dagli atti di compravendita e/o di sottoscrizione.

Nei casi di liquidazione volontaria o concorsuale dell'impresa partecipata, per la determinazione del valore ipotetico di realizzazione delle quote o azioni, deve essere prodotta una perizia giurata.

La controgaranzia del Fondo è concessa fino alla misura massima dell'**80%** dell'importo garantito dal confidi o da altro fondo di garanzia, a condizione che le garanzie da questi rilasciate non superino la percentuale massima di copertura del **60%**.

Le partecipazioni garantite dal Fondo devono essere detenute per un periodo **non inferiore a 24 mesi e non superiore a 7 anni**, pena la decadenza della garanzia.

L'importo massimo garantibile dal Fondo per singola impresa beneficiaria è pari a **2,5 milioni di euro**, mentre per le operazioni di acquisizione di partecipazioni di minoranza complessivamente fino a **50 milioni di euro** di ammontare garantito.

Commissioni

Per tali operazioni è richiesta una commissione alle imprese (la stessa per garanzia diretta e controgaranzia) dell'**1%** per il primo anno, dello **0.25%** per gli anni successivi ma fino al 5° e **0,5%** per gli anni successivi al 5°.

Segue a pag. 19

FONDO DI GARANZIA PER PMI NUOVE DISPOSIZIONI

Segue da pag. 18

Altre operazioni finanziarie

Per le operazioni finanziarie diverse da quelle di cui sopra comunque finalizzate all'attività di impresa, si prevede che:

1) La garanzia diretta del Fondo copre fino al **60%** percento dell'ammontare dell'esposizione per capitale, interessi, contrattuali e di mora, del soggetto richiedente nei confronti del soggetto beneficiario.

2) La controgaranzia del Fondo è concessa fino alla misura massima dell'**80%** percento dell'importo garantito dal confidi o da altro fondo di garanzia, a condizione che le garanzie da questi rilasciate non superino la medesima percentuale massima di copertura.

L'importo massimo garantibile dal Fondo per singola impresa beneficiaria è pari a **1,5 milioni di euro**.

Commissioni

Fermo quanto sopra indicato per i crediti verso la PA, per il consolidamento delle passività e per il capitale di rischio, al fine dell'ammissione alla garanzia **non e' dovuto il versamento di alcuna commissione** al Fondo relativamente alle operazioni finanziarie riferite a:

- a) **soggetti beneficiari ubicati nelle regioni del Mezzogiorno;**
- b) **imprese femminili;**
- c) **piccole imprese dell'indotto di imprese in amministrazione straordinaria, relativamente alle operazioni di finanziamento di durata almeno quinquennale per la rinegoziazione e consolidamento di debiti nei confronti del sistema bancario;**
- d) **micro, piccole e medie imprese che hanno sottoscritto un contratto di rete;**
- e) **imprese sociali;**
- f) **soggetti beneficiari operanti nel settore del trasporto merci su strada per conto terzi.**

DOMANDE DI VOLTURA CATASTALE TELEMATICHE

L'Agenzia del Territorio con provvedimento del 08/08/2012, pubblicato sulla G.U. n. 192 del 18/08/2012, ha fornito chiarimenti in merito alle modalità di presentazione delle domande di voltura riguardanti atti soggetti ad iscrizione nel registro delle imprese che comportano mutamento nell'intestazione catastale.

Soggetti

Sono soggetti all'obbligo della voltura catastale tutti gli atti, per i quali è prevista l'iscrizione nel registro delle imprese, che comportano qualsiasi mutamento nell'intestazione catastale dei beni immobili di cui siano titolari persone giuridiche.

Mutamento dell'intestazione catastale

Per *mutamento dell'intestazione catastale* si intende qualsiasi trasformazione sociale, ovvero variazione della denominazione o della ragione sociale, della sede e di ogni altra indicazione identificativa della persona giuridica, rispetto a quanto precedentemente iscritto in catasto, ancorché non direttamente conseguenti a modifica, costituzione o trasferimento di diritti reali. Non com-

portano mutamento dell'intestazione catastale gli atti relativi al trasferimento della sede nell'ambito dello stesso comune.

Procedure

A partire dal 15 ottobre 2012 le domande di voltura catastale relative ai citati atti sono presentate dai notai e pubblici ufficiali abilitati alla trasmissione telematica del modello unico informatico per la registrazione, la trascrizione e la voltura catastale, con procedure telematiche.

Le procedure telematiche possono avere ad oggetto:

- ◆ la richiesta di registrazione e le domande di volture catastali;
- ◆ le domande di volture catastali, qualora la registrazione sia stata eseguita con procedura telematica.

Le volture catastali presentate sono eseguite negli atti catastali *informatizzati*, con la menzione degli estremi dell'atto da cui hanno origine e dei relativi dati di registrazione.

Per saperne di

più sui temi

trattati

www.fondidigaranzia.it

www.agenziatoritorio.it

APPRENDISTATO PER LAVORATORI IN MOBILITÀ

La disciplina relativa all'assunzione tramite apprendistato dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità costituisce disciplina speciale e pertanto **tale tipologia contrattuale può essere utilizzata a prescindere dal requisito dell'età anagrafica posseduto dal lavoratore al momento dell'assunzione**. Del resto, considerata l'età dei lavoratori normalmente iscritti nelle citate liste, una diversa interpretazione non consentirebbe un efficace e diffuso utilizzo dell'apprendistato anche per i lavoratori in mobilità.

Queste le specifiche rese dalla D.G. per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro con **Interpello n.21/2012**.

Si rammenta a tal proposito come l'art.7 c.4 del D.lgs.n.167/2011 – c.d. T.U. Apprendistato - costituisca una novità assoluta rispetto alla previgente disciplina in materia, annoverabile nell'ambito delle misure volte a favorire il reinserimento nel mercato del lavoro del personale in mobilità. I lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, con o senza indennità, possono, infatti, essere assunti con contratto di apprendistato finalizzato alla loro qualificazione o riqualificazione professionale.

Trovano applicazione per suddetti lavoratori:

- ◆ le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, di cui alla L.n.604/1966;
- ◆ il regime contributivo agevolato, di cui all'art.25 c.9 della L.n.223/1991 (contribuzione pari al 10% per

18 mesi);

- ◆ l'incentivo di cui all'art.8 c.4 della L.n.223/1991 che riconosce, al datore di lavoro che assume a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nella lista di mobilità, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.



Al termine di predetti periodi, troverà applicazione la normale contribuzione prevista per i lavoratori subordinati non apprendisti, fermo restando, in favore del datore di lavoro che assume con contratto di apprendistato e sul quale conseguentemente grava l'onere della formazione, la possibilità di

fruire – per tutto il periodo di formazione – dell'istituto del sottoinquadramento o, in alternativa, della progressione retributiva in misura percentuale, secondo quanto previsto dal contratto collettivo di riferimento ai sensi dell'art. 2 lett. c) del D.Lgs. n. 167/2011).

Il Dicastero puntualizza inoltre che, rispetto ai lavoratori in mobilità in possesso dei requisiti anagrafici previsti per ciascuna tipologia contrattuale, i datori di lavoro potranno evidentemente scegliere se ricorrere alla “normale” disciplina dell'apprendistato – applicando i relativi “sgravi” e modalità di recesso al termine del periodo di formazione – o quella “speciale” sopra descritta.

APPRENDISTI LICENZIATI

OK ALL'ISCRIZIONE NELLE LISTE DI MOBILITÀ

Possono iscriversi nella lista di mobilità c.d. **non indennizzata** i lavoratori dipendenti da datori di lavoro privati, imprenditori e non, con organico aziendale anche **inferiore a quindici dipendenti** e contratto di lavoro a tempo indeterminato (sia pieno che parziale):

- nei confronti dei quali il datore di lavoro abbia esercitato il diritto di recesso dal rapporto in essere, mediante procedura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, motivazioni espresse nella specifica lettera di licenziamento;
- cessati dal rapporto a seguito di presentazione al datore di lavoro delle dimissioni per giusta causa.

Poiché la locuzione utilizzata dal Legislatore di “*lavoratori dipendenti*” si riferisce al personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, rientra evidentemente in tale ambito anche il personale in apprendistato ai sensi della definizione contenuta nell'art 1 comma 1, D.Lgs. n. 167/2011 (T.U. apprendistato), il quale può altresì essere iscritto in suddette liste.

Si ricorda che la finalità dell'istituto in esame è quella di assicurare il reinserimento nel mercato del lavoro del personale licenziato per i motivi summenzionati, consentendo al contempo alle imprese che volessero assumere tali lavoratori di fruire di particolari agevolazioni contributive.

Queste le specifiche rese dalla D.G. per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro con **Interpello n.25/2012**.

La disposizione normativa - di cui al D.M. n.46448 del 18 maggio 2009- impone la stipulazione di un nuovo contratto di solidarietà difensiva (imprese in regime di CIGS) nella sola ipotesi di una ulteriore diminuzione dell'orario di lavoro concordato, in quanto ciò va a determinare un aggravio di spesa pubblica.

Nell'ipotesi inversa, ossia nel caso di superamento dell'orario concordato, la D.G. per l'Attività Ispettiva - **con Interpello n.26/2012** - ritiene che tale obbligo non sussista, neppure nell'ipotesi di mancata previsione in sede contrattuale.

Il datore di lavoro, dovrà comunque necessariamente attenersi alla corretta applicazione delle modalità di variazione oraria, onde non incorrere nella configurazione di condotte fraudolente.

In particolare, il Dicastero specifica che a fronte di una valutazione previsionale fatta in sede di stipulazione del contratto di solidarietà, possono evidentemente insorgere esigenze produttive che determinano un aumento delle prestazioni lavorative.

Tali incrementi di orario che non eccedano comunque l'orario di lavoro ordinario (contemplati nelle clausole contrattuali), **devono essere comunicati alla Direzione territoriale del lavoro.**

Si ricorda che a norma dell'art.4 del citato D.M. la riduzione dell'orario di lavoro è stabilita nelle forme di riduzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile. Il contratto di solidarietà è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, non superi il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà. Il richiamo a "lavoratori coinvolti" consente che alcuni lavoratori possano essere coinvolti con una percentuale superiore al 60% ed altri con una riduzione inferiore;

l'importante è che la riduzione dell'orario, nella media, rispetti il tetto massimo del 60% di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale della platea dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.

Premesso che la riduzione media percentuale deve rispettare quella programmata, va tenuto presente che trattandosi di una media su un arco temporale non superiore al mese, potrebbe verificarsi l'ipotesi di una minore riduzione di ore lavorate rispetto a quelle previste. **Ciò non inficia, evidentemente, la validità del contratto di solidarietà.**

In tal caso il datore di lavoro sarà comunque tenuto a rispettare le regole poste a presidio di una corretta applicazione delle modalità di variazione oraria contenute nella legge e nel D.M. n. 46448 e a **contabilizzare e registrare le ore effettivamente prestate dai lavoratori, anche quelle in eccedenza rispetto a quanto autorizzato.**

In tal caso, per il datore di lavoro sussiste **l'obbligo di versare la relativa contribuzione e corrispondere la retribuzione dovuta per le ore di lavoro effettivamente prestate dal lavoratore.**

Inoltre il datore di lavoro sarà tenuto a **comunicare correttamente all'INPS le ore di lavoro non prestate per le quali il lavoratore ha diritto all'integrazione salariale, mentre per le ore di lavoro prestate, il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione a carico del datore di lavoro.**



Per saperne di
più sui temi

trattati

www.lavoro.gov.it



Nella Gazzetta n. 177 del 31 luglio 2012 è stato pubblicato il decreto del 17 luglio 2012 del Ministero dello Sviluppo Economico che ha aggiornato i diritti di segreteria camerali per l'anno 2012.

Il decreto non modifica nessuno degli importi previsti in precedenza, ma si limita ad integrare i diritti di segreteria preesistenti introducendo alcune nuove voci per nuovi adempimenti.

Vengono previsti nuovi diritti che riguardano principalmente:

- ◆ i contratti di rete, soggetti all'iscrizione nel Registro delle imprese;
- ◆ il rilascio delle copie del prospetto contabile depositato nel formato XBRL;

Sono di seguito riepilogati i principali diritti di segreteria e le novità introdotte (evidenziate in verde):

Adempimento	Importo €
Deposito bilancio ed elenco soci*	
su supporto informatico digitale	92,70
	Cooperative sociali 47.70
modalità telematica	62,70
	Cooperative sociali 32.70

Adempimento	Importo €
Iscrizioni, modificazioni dati REA ed altre tipologie di domande, iscrizioni e depositi	
su supporto informatico digitale	50
modalità telematica	30

VISURE ORDINARIE ALLO SPORTELLO TELEMATICO società di capitale

Adempimento	Importo €
Visura ordinaria	5,00
Visura singoli blocchi informativi:	

Visura capitale e strumenti finanziari	1,00
Visura sede e unità locali	1,00
Visura scioglimento, procedure concorsuali e cancellazione	1,00
Visura amministratori	1,00
Visura sindaci, membri organi di controllo	1,00
Visura titolari di altre cariche o qualifiche	1,00
Visura trasferimenti di rami d'azienda, fusioni, scissioni, subentri	1,00
Visura attività, albi ruoli e licenze	1,00
Visura società o enti controllanti	2,00
Visura pratiche in istruttoria	1,00
Visura partecipazioni in altre società	2,00
Visura soci e titolari di diritti su quote e azioni	2,00
Fascicolo	10,00
Copia atti e bilanci	3,50
Visura informazioni da statuto, ultimo statuto depositato	3,50
Scheda persona con cariche attuali	0,70
Scheda persona con cariche cessate	0,70
Scheda persona completa	1,00
Scheda dati di lavoro	1,00
Visura contratto di rete	2,00

Adempimento	Importo €
Visura storica	6,00
Visura singoli blocchi informativi:	
Visura storia delle modifiche	2,00
Visura storia dei trasferimenti di quote	3,00
Visura partecipazioni in altre società storica	3,00
Visura società o enti controllanti storica	3,00
Fascicolo storico	11,00
Visura contratto di rete	3,00

Segue a pag. 23

Segue da pag. 22
VISURE DA TERMINALE REMOTO
 società di capitale

Adempimento	Importo €
Visura ordinaria	1,40
Visura singoli blocchi informativi:	
Visura capitale e strumenti finanziari	0,30
Visura sede e unità locali	0,30
Visura scioglimento, procedure concorsuali e cancellazione	0,30
Visura amministratori	0,30
Visura sindaci, membri organi di controllo	0,30
Visura titolari di altre cariche o qualifiche	0,30
Visura trasferimenti di rami d'azienda, fusioni, scissioni, subentri	0,30
Visura attività, albi ruoli e licenze	0,30
Visura società o enti controllanti	0,45
Visura pratiche in istruttoria	0,30
Visura partecipazioni in altre società	0,45
Visura soci e titolari di diritti su quote e azioni	0,45
Fascicolo	2,60
Copia atti e bilanci	0,85
Visura informazioni da statuto, ultimo statuto depositato	0,85
Scheda persona con cariche attuali	0,15
Scheda persona con cariche cessate	0,15
Scheda persona completa	0,20
Scheda dati di lavoro	0,30
Visura contratto di rete	0,45

Adempimento	Importo €
Visura storica	8,00
Visura singoli blocchi informativi storici:	
Visura storia delle modifiche	4,00
Visura storia dei trasferimenti di quote	5,00
Visura partecipazioni in altre società storica	5,00
Visura società o enti controllanti storica	5,00
Fascicolo storico	14,00
Visura contratto di rete	5,00

COPIE DEL BILANCIO

Adempimento	Importo €
Allo sportello camerale	4,50
Allo sportello telematico	2,50
Da terminale remoto	0,60

Adempimento	Importo €
Prospetto contabile XBRL	
Allo sportello camerale	1,50
Allo sportello telematico	0,80
Da terminale remoto	0,20

Si informa, inoltre, che con il **Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 13/07/2012**, pubblicato in GU n. 181 del 4 agosto 2012, sono stati modificati, nel formato, i modelli di certificati tipo inerenti il Registro delle imprese nonché è stato adottato un nuovo modello di ricevuta di accettazione di comunicazione unica per la nascita dell'impresa.

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.gazzettaufficiale.it

COOPERATIVE: NESSUNA AGEVOLAZIONE SENZA DEPOSITO BILANCIO E CLAUSOLE STATUTARIE



La Corte di Cassazione con la Sentenza n° 5848 di aprile 2012, accogliendo il ricorso dell'Agenda delle Entrate, si è espressa sulla mancata presentazione della dichiarazione dei redditi e il mancato inserimento del fine mutualistico

nello statuto da parte di una società cooperativa, chiarendo che tali situazioni costituiscono cause di decadenza dai benefici tributari e legittimano l'emissione dell'avviso di accertamento per il disconoscimento delle agevolazioni (*ribadendo quanto già precedente espresso con la sentenza n. 8140 dell'11 aprile 2011 – vedi il relativo articolo in Zoom n. 37*).

Si precisa che il deposito del bilancio d'esercizio in Camera di commercio non sana il comportamento inadempiente, né limita il potere dell'ufficio di accertare il reddito imponibile della cooperativa (articolo 41 Dpr 600/1973).

Nello specifico si analizzano i termini della citata sentenza:

La questione

Il fatto nasce da un ricorso presentato da una **cooperativa** edilizia contro un avviso di accertamento emesso dall'Agenda delle Entrate per **l'omessa presentazione della dichiarazione ai fini Irpeg (oggi Ires) e Irap dell'anno 1999**.

Con l'avviso di accertamento l'Agenda delle Entrate aveva escluso la cooperativa dal regime fiscale agevolativo (previsto dal Titolo III del Dpr 601/1973).

Secondo il ricorso della coop, l'omessa presentazione della dichiarazione non costituisce una causa di esclusione dalle agevolazioni fiscali connesse al possesso dei requisiti di cui all'articolo 14 del suddetto decreto, prevedendo esclusivamente la sussistenza del requisito di mutualità e l'iscrizione della cooperativa nei registri prefettizi o nello schedario generale della cooperazione (*Si ricorda che con l'articolo 15, Dlgs 220/2002, i registri e lo schedario sono stati sostituiti dall'Albo nazionale degli enti cooperativi tenuto presso il ministero dello Sviluppo economico*).

In prima istanza il ricorso era stato accolto.

In particolare, si accoglieva il ricorso affermando che, nel caso di specie, non sussisteva omissione nella dichiarazione dei ricavi e delle spese avendo la coopera-

tiva provveduto a sanare il bilancio d'esercizio presentandolo in ritardo. Quindi, secondo i giudici, da questa situazione discendeva la nullità dell'accertamento.

Ricorso in Cassazione dell'Agenda delle Entrate

L'Agenda ricorreva lamentando che con il giudizio precedente fosse stata riconosciuta la sussistenza in capo alla cooperativa dei requisiti di mutualità alla base delle agevolazioni tributarie, in violazione dell'articolo 14 del Dpr 601/1973, non essendo **state inserite nello Statuto le clausole, inderogabilmente previste ex lege, per la devoluzione del patrimonio societario, in caso di liquidazione dell'ente, e della quota del 3% degli utili d'esercizio ai fondi mutualistici**.

Per l'Agenda dette previsioni statutarie costituiscono elementi necessari affinché una cooperativa possa usufruire del regime fiscale di favore previsto.

In base a questa carenza viene determinata automaticamente l'esclusione delle agevolazioni in oggetto.

Inoltre, la stessa Agenda deduceva l'illogicità della sentenza nella parte relativa alla mancata previsione nello Statuto societario della clausola di devoluzione degli utili d'esercizio ai fondi mutualistici.

Secondo la ricorrente, i giudici avevano sostenuto che, nel caso di una cooperativa, non è configurabile alcun tipo di utile in quanto tutti i vantaggi e i risparmi sono conseguiti esclusivamente dai soci, invece, l'Agenda sostiene che la cooperativa ha soggettività passiva distinta da quella dei singoli soci, pertanto anche in capo all'ente è ben configurabile un utile quando le componenti positive del reddito, derivanti dalle operazioni da lei poste in essere, superino quelle negative.

Si contesta altresì, in quanto giuridicamente infondata, l'affermazione per cui il deposito del bilancio, peraltro tardivamente approvato, avesse efficacia sanante sull'omessa presentazione della dichiarazione dei redditi.

Il deposito del bilancio d'esercizio è un adempimento che non interferisce in alcun modo con il potere di accertamento dell'ufficio, che trae invece origine dall'omessa presentazione della dichiarazione ai sensi dell'articolo 41 del Dpr 600/1973.

Sentenza

La Cassazione chiarisce che il legislatore ha condizionato l'assoggettamento al citato regime di favore fiscale al rispetto di determinati requisiti,

Segue a pag. 25

COOPERATIVE: NESSUNA AGEVOLAZIONE SENZA DEPOSITO BILANCIO E CLAUSOLE STATUTARIE

Segue da pag. 24

... secondo cui le cooperative e i loro consorzi avrebbero dovuto essere disciplinati dai principi di mutualità prescritti dalle leggi dello Stato e avrebbero dovuto essere iscritte "nei registri prefettizi o nello schedario generale della cooperazione" (oggi Albo nazionale degli enti cooperativi).

Con riguardo al requisito della mutualità, ai sensi dell'articolo 14, comma 2, Dpr 601/1973, i principi di mutualità si ritenevano sussistenti quando negli Statuti societari erano espressamente e inderogabilmente previste le clausole relative:

- al divieto di distribuzione dei dividendi in misura superiore all'interesse legale;
- al divieto di distribuzione ai soci cooperatori delle riserve ;
- alla devoluzione, in caso di scioglimento del sodalizio, a scopi di pubblica utilità.

Tali prescrizioni dovevano essere rispettate non solo nel periodo d'imposta cui l'agevolazione fiscale si riferiva, ma anche nei cinque periodi d'imposta precedenti.

La norma in oggetto è stata ulteriormente integrata con le disposizioni di cui all'articolo 3 della legge 28/1999, secondo cui **le cooperative che entro i termini prescritti dalla legge avessero recepito negli Statuti le disposizioni dell'articolo 2536 del codice civile in vigore fino al 31/12/2003 e dell'articolo 11, comma 5, della legge 59/1992 (concernenti la devoluzione ai fondi mutualistici di quote degli utili netti e del patrimonio che residua dalla liquidazione) non sarebbero incorse nella decadenza delle agevolazioni fiscali e di altra natura, sempre che avessero regolarmente ottemperato agli obblighi di versamento delle predette disposizioni.**

Il mancato rispetto di tale previsione normativa è la causa per la quale la Cassazione ha ribaltato la precedente decisione.

I Giudici nell'antecedente grado di giudizio, infatti, pur confermando che nello Statuto della cooperativa in questione non fosse stata inserita

la clausola sulla devoluzione degli utili (articolo 2536 codice civile), ritenevano la questione superata di fatto dall'insussistenza di utili da ripartire.

Così facendo, però, secondo la Cassazione, si sarebbe eluso il principio, normativamente previsto, per cui le agevolazioni fiscali sono concesse inderogabilmente alla conformità degli Statuti ai principi legislativi in materia di mutualità.

Inoltre, avallando la tesi per cui non è configurabile alcun tipo di utile perché tutti i vantaggi e risparmi sono conseguiti esclusivamente dai soci, si sarebbe implicitamente assolta la cooperativa dall'osservanza dell'obbligo di versamento sulla stessa incombenza previsto dai citati art. 2536 c.c. e art. 11 comma 5 dalla Legge n. 59 del 1992.

Il giudizio della Corte contesta che è stato espresso il concetto che non essendo configurabile un utile in capo alla cooperativa, di fatto non sussisterebbe omissione dei ricavi e delle spese. Di conseguenza, continuano i giudici di secondo grado, l'accertamento tributario sarebbe nullo, avendo l'ente provveduto a sanare il bilancio d'esercizio presentandolo in ritardo. La precedente decisione, quindi, è considerata giuridicamente infondata.

A parere della Corte di cassazione, infatti, la presentazione tardiva del bilancio d'esercizio presso la Camera di Commercio non è idonea né a sanare l'omessa presentazione della dichiarazione dei redditi, in quanto tale efficacia non le è riconnessa da nessuna disposizione di legge, né a limitare o escludere il potere dell'Ufficio di procedere, in tale ipotesi, alla determinazione del reddito complessivo del contribuente ai sensi del D.P.R. n. 600 del 1973, art. 41 .

Quindi, come richiesto dall'Agenzia delle Entrate, la mancata previsione statutaria di una clausola normativamente prevista in termini di mutualità comporta il venir meno dei benefici previsti dal legislatore fiscale.

Segue a pag. 26

Per saperne di più sui temi trattati

www.cortedicassazione.it

COOPERATIVE: NESSUNA AGEVOLAZIONE SENZA DEPOSITO BILANCIO E CLAUSOLE STATUTARIE

Segue da pag. 25

... Inoltre, la constatazione dell'omessa presentazione della dichiarazione dei redditi legittima certamente l'Amministrazione finanziaria alla determinazione del reddito complessivo della cooperativa-contribuente (articolo 41, Dpr 600/1973), **non potendosi invocare quale esimente il deposito del bilancio d'esercizio in Camera di commercio in quanto adempimento giuridicamente distinto dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi.**

Le agevolazioni per le cooperative

Con gli articoli 8 e 9 del Dlgs 6/2003, in vigore dal 1° gennaio 2004, le cooperative sono state suddivise in due categorie:

- a mutualità prevalente
- a mutualità non prevalente

A seconda di questa suddivisione nonché del settore di attività, per le società cooperative è stata prevista una tassazione degli utili differenziata, riassunta nello schema accanto.

I requisiti che le cooperative devono possedere per essere considerate **a mutualità prevalente** e godere perciò **dei maggiori benefici fiscali** sono identificabili come segue:

Requisiti Statutari (art. 2514 c.c.):

- divieto di distribuzione dei dividendi in misura superiore al tasso d'interesse previsto per i buoni fruttiferi aumentato di 2,5 punti percentuali rispetto al capitale effettivamente versato;
- divieto di remunerare gli strumenti finanziari offerti in sottoscrizione ai soci cooperatori in misura superiore a 2 punti rispetto al limite massimo previsto per i dividendi;
- divieto di distribuzione delle riserve tra i soci;
- devoluzione, allo scioglimento della società cooperativa, dell'intero patrimonio sociale, dedotto soltanto il capitale sociale e i dividendi eventualmente maturati, a fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione.

Criteri Gestionali (art. 2513 c.c.):

L'attività (vendita di beni e servizi) è svolta prevalentemente a favore dei soci, consumatori o utenti di beni e servizi. Quindi il rapporto tra le vendite ai soci e le vendite complessive deve essere maggiore del 50%.

Le prestazioni lavorative dei soci sono prevalenti rispetto alle altre di cui si avvale la cooperativa. Di conseguenza, il costo del lavoro dei soci deve essere superiore al 50% del costo complessivo di lavoro a carico della società cooperativa.

Gli apporti di beni o servizi da parte dei soci sono prevalenti rispetto a tutti gli altri apporti. Il costo dei beni conferiti in cooperativa dai soci o il costo dei servizi da questi offerti è prevalente rispetto al totale dei costi dei servizi o delle merci acquistate o conferite.

Si ricorda, altresì, che esistono **cooperative prevalenti di diritto**, ovvero:

- cooperative sociali (art. 111-septies disp.att. c.c.)
- cooperative agricole in cui la quantità o il valore dei prodotti conferiti dai soci supera il 50 % della quantità o del valore totale dei prodotti (art. 111-septies disp. att. c.c. e art. 2513 c.c.)
- banche di credito cooperativo che rispettino le norme delle leggi speciali (art. 223-terdecies comma 1 disp. att. c.c.).
- consorzio agrari (secondo quanto disciplinato dalla legge n. 99/2009)

COOPERATIVE Mutualità Prevalente	Riserva minima obbligatoria	Versamento Fondi Mutualistici	Quota degli utili netti annuale soggetta a tassazione
Agricoltura - Piccola pesca e loro consorzi	è tassato il 10% della quota di utili netti destinati a riserva minima obbligatoria (30%) - in tal caso la parte assoggettata a IRES è il 3%.	Deducibilità dalla base imponibile della quota pari al 3% dell'utile d'esercizio destinato ai fondi mutualistici - Esenzione	20%
Tutte le altre Tipologie	è tassato il 10% della quota di utili netti destinati a riserva minima obbligatoria (30%) - in tal caso la parte assoggettata a IRES è il 3%.	Deducibilità dalla base imponibile della quota pari al 3% dell'utile d'esercizio destinato ai fondi mutualistici - Esenzione	40%
Consumo	è tassato il 10% della quota di utili netti destinati a riserva minima obbligatoria (30%) - in tal caso la parte assoggettata a IRES è il 3%.	Deducibilità dalla base imponibile della quota pari al 3% dell'utile d'esercizio destinato ai fondi mutualistici - Esenzione	65%
Sociali	è tassato il 10% della quota di utili netti destinati a riserva minima obbligatoria (30%) - in tal caso la parte assoggettata a IRES è il 3%.	Deducibilità dalla base imponibile della quota pari al 3% dell'utile d'esercizio destinato ai fondi mutualistici - Esenzione	Ad eccezione della citata quota di riserva minima obbligatoria nessuna tassazione per gli utili destinati a riserve indivisibili
COOPERATIVE Mutualità NON Prevalente	è tassato il 10% della quota di utili netti destinati a riserva minima obbligatoria (30%) - in tal caso la parte assoggettata a IRES è il 3%.	Deducibilità dalla base imponibile della quota pari al 3% dell'utile d'esercizio destinato ai fondi mutualistici - Esenzione	70%

Riepilogo approfondimenti di Zoom

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 (ago - set 2009)
18. Collegato Sviluppo - legge 99/2009 (ago - set 2009)
19. Ammortizzatori Sociali (ottobre 2009)
20. Analisi Legge Finanziaria 2010 (dic 2009 - gen 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 10)
25. Analisi conversione in legge del Decreto Incentivi 2010 (giugno 2010)
26. Analisi Conversione in legge 122/2010 del DL 31 maggio 2010, n. 78 (ago - set 2010)
27. Autotrasporto: modifiche al codice della strada ed altre novità (ago - set 2010)
28. Collegato Lavoro - Legge 4 novembre 2010, n. 183 (22 novembre 2010)
29. Riepilogo incentivi all'assunzione ed all'imprenditorialità (2 dicembre 2010)
30. 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)



Il materiale dell'Ufficio è scaricabile dal sito www.unci.eu

Contributo di Assistenza Contrattuale (0,50 %)

La contrattazione UNCI, prevede un contributo a favore dell'Unione Nazionale dello 0.50% per l'assistenza contrattuale da calcolarsi sul monte salari lordo corrisposto ai soci lavoratori e ai lavoratori con contratto di lavoro dipendente.

Detto contributo (versato tramite il mod.DM10/UniEmens, utilizzando il codice W550, nei modi previsti dalla convenzione INPS/UNCI come specificato nella circolare INPS n. 105/2003) è spiegabile proprio alla luce della peculiarità della Nostra



contrattazione, per la quale l'UNCI dedica impegno e risorse, e che permette alle Nostre Associate di competere in un mercato altamente concorrenziale.

Si ricorda che i servizi dell'Associazione vengono erogati esclusivamente alle cooperative in regola con la contribuzione UNCI:

- ⇒ Associativa
- ⇒ Revisionale
- ⇒ Sindacale

Strumenti operativi a supporto dei CCNL UNCI/CONFISAL

Sono a disposizione delle cooperative gli strumenti operativi pensati dall'UNCI per affermare, qualora ce ne fosse bisogno, la piena legittimità della contrattazione collettiva UNCI e la sua perfetta compatibilità con il sistema giuslavoristico italiano.

In particolare:

- il [Nuovo Regolamento Interno](#) aggiornato sul piano giuslavoristico e fiscale;
- un [Vademecum](#) con argomentazioni utili alla singola cooperativa da opporre all'eventuale verbale ispettivo da contestare, in caso di partecipazione ad appalti ed in ogni altra occasione in cui si debba acclarare la legittimità della contrattazione UNCI;

- la [nota esplicativa](#) sul contenuto del Vademecum;
- la [certificazione di rappresentatività](#);
- Il [riepilogo giurisprudenziale](#) di tutte le sentenze che avvalorano la contrattazione UNCI/CONFISAL.

Si ricorda che tali strumenti, come tutti i servizi dell'Associazione, vengono erogati esclusivamente alle cooperative in regola con la contribuzione UNCI che ne facciano esplicita richiesta con una delle seguenti modalità:

via posta all'indirizzo della Sede Centrale Unci
via fax al n. 0639375080
via mail a ufficiostudi@unci.

EBUC

Ente Bilaterale UNCI-CONFISAL

Modalità di versamento. In sede di compilazione del modello di versamento "F24", distintamente dai dati relativi al pagamento dei contributi previdenziali obbligatori ed assistenziali, dovrà essere indicata la causale "EBUC" esposta nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, del campo "importi a debito versati". Inoltre nella stessa sezione:

- nel campo "codice sede" va indicato il codice della sede INPS competente;
- nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda" è indicata la matricola INPS dell'azienda;
- nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaa" è indicato il mese e l'anno di competenza, nel formato MM/AAAA.

FO.IN.COOP.

Fondo nazionale paritetico interprofessionale per la formazione continua

Riconosciuto con D.M. 9 dicembre 2010 - GU n. 9 del 13-1-2011, con sede in Roma, finanzia in tutto o in parte i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le Parti, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, come previsto dal comma 1 dell'art. 118 della legge n. 388/2000 e successive modifiche e integrazioni.

Modalità di versamento Per consentire ai datori di lavoro interessati di aderire al nuovo Fondo, è stato istituito il nuovo codice: Fondo Codice adesione FO.IN.COOP - **FOIC** - da valorizzare nell'elemento <Adesione> di <FondoInterprof>, contenuto nell'elemento <DenunciaAziendale> del flusso UniEmens.

Per saperne di più sui temi trattati

www.unci.eu

a cura dell'
**Ufficio Studi, Legislativo
& Sindacale**
dell'**UNCI Nazionale**

Via S. Sotero, 32 – 00165, ROMA
Tel: 06/39366729 -
Fax: 06/39367291
e-mail: zoom@unci.eu
ufficiostudi@unci.eu

**Per ricevere Zoom è
sufficiente compilare il
modulo di adesione
scaricabile da
www.unci.eu**

L'Ufficio Studi, Legislativo & Sindacale informa e assiste costantemente le cooperative associate, le Strutture Territoriali ed Associazioni di Settore, attraverso **Circolari, Studi ed Approfondimenti** specifici in materia di:

- ⇒ Sindacale, Lavoro e Previdenza
- ⇒ Autotrasporto
- ⇒ Credito alle imprese cooperative
- ⇒ Diritto societario

inoltre

- svolge attività di assistenza, consulenza ed informazione alle Cooperative associate sugli aspetti previdenziali ed assistenziali dei soci lavoratori;
- cura il rinnovo dei Contratti Collettivi Nazionali già siglati e la predisposizione dei nuovi contratti mirati a tutelare la competitività delle imprese aderenti ed a colmare il gap esistente tra fabbisogno contrattuale e nuove figure imprenditoriali cooperative;
- predispone Convenzioni con Istituti Bancari, Istituti Assicurativi, Società di Revisione, Studi di Consulenza del Lavoro/Commercialisti e Protocolli di Intesa;
- monitora le attività legislative di Camera e Senato nonché dei vari Organi Istituzionali
- redige i documenti istituzionali.

L'UNCI ha stipulato con il Sindacato CONFSAL

- | | | | | |
|---|----------------------------|--|-------------------------------|---|
| • CCNL Agricoltura | • CCNL Edili e affini | • CCNL Pompe e trasporto funebre | • CCNL Taxi | • Accordo quadro Apprendistato |
| • CCNL Autotrasporto | • CCNL Impianti sportivi | • CCNL Multiservizi | • CCNL Turismo | • Accordo Atipici |
| • CCNL Autonoleggio | • CCNL Personale Artistico | • CCNL Scommesse | • CCNL Asili nido e Ludoteche | • CCNL Vigilanza Privata, Portierato e attività di custodia |
| • CCNL C.E.D. | • CCNL Pesca | • CCNL Servizi ad Enti pubblici ed Aziende privati | • CCNL Golf e Badanti | • CCNL Metallmeccanico e affini |
| • CCNL Commercio, Distribuzione e consumo | • CCNL Sanità | • Accordo Piani di Avviamento | • CCNL Cooperative sociali | |