



Sommario

ASpl e obbligo di assicurazione per i soci lavoratori - al via dal 1° Gennaio 2013 -	pag. 2-9
Incentivi all'assunzione post riforma del lavoro per lavoratori in cigs, disoccupati o iscritti nelle liste di mobilità	pag. 10-20
Emersione dal lavoro irregolare - Completamento della regolarizzazione del rapporto di lavoro e cooperative di facchinaggio	pag. 21
Stretta sulle collaborazioni a progetto Post riforma del mercato del lavoro -	pag. 22-24
Irap — I modelli 2013	pag. 24
Prospetto informativo disabili	pag. 25-26
Modello EAS – ulteriori chiarimenti dell’Agenzia delle Entrate	pag. 27-28
Società tra professionisti anche in forma cooperativa - In attesa del regolamento -	pag. 29-32
Consorzi e Cooperative tra imprese di autotrasporto - Specifiche sui requisiti per l’accesso alla professione -	pag. 33-34
Privacy: Telemarketing estesa la tutela alle imprese	pag. 35
IMU: in caso di errore rivolgersi al Comune	pag. 36
Sistri – 2012 nessun contributo	pag. 36
Appalto di servizi e cooperative - Consiglio di Stato - sentenza 12 marzo 2012, n. 1369 -	pag. 37-38
Licenziamento del socio lavoratore e cessazione del rapporto associativo - Corte di Cassazione - sentenza 6 agosto 2012, n. 14143 -	pag. 39-40
Riepilogo approfondimenti	pag. 41
Servizi Ufficio Studi, Legislativo e Sindacale	pag. 42

ASpl e obbligo di assicurazione per i soci lavoratori

- al via dal 1° Gennaio 2013-

Assicurazione sociale per l'impiego

Tutto su ASpl e mini ASpl

Sociale per l'Impiego - **ASpl** (istituita dalla [Legge n. 92/2012](#)), **l'INPS**, con la [Circolare n. 140 del 14 dicembre 2012](#), illustra l'ambito di applicazione e la disciplina relativa alla contribuzione di finanziamento della nuova assicurazione, unitamente alle necessarie istruzioni operative per i datori di lavoro.

CHE COS'È L'ASPI

Tale nuova assicurazione, nel sostituire la preesistente assicurazione contro la disoccupazione involontaria, si caratterizza per:

- ⇒ ampliamento della platea dei soggetti aventi diritto;
- ⇒ aumento della misura e della durata delle indennità erogabili;
- ⇒ sistema di finanziamento basato su un contributo ordinario e su maggiorazioni contributive.

L'ASpl sostituisce:

1. l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria con requisiti normali (le cui disposizioni continuano ad applicarsi ai casi di **cessazione dalla precedente occupazione intervenuti fino al 31 dicembre 2012**);
2. l'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti (c.d. mini ASpl)- c.d. mini ASpl - (**solo per il 2012** si avranno come riferimento i requisiti assicurativi e contributivi dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti, mentre la durata e la misura saranno calcolate in base alle nuove disposizioni normative relative alla indennità di disoccupazione denominata mini-ASpl).
3. l'indennità di disoccupazione speciale edile;

4. dal **1° gennaio 2017**, l'indennità di mobilità di cui all'art. 7 della legge n. 223/91.

DESTINATARI E ASSICURATI

Sono inclusi nella nuova assicurazione tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti e i **soci lavoratori di cooperativa** che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata ex art. 1, co. 3, legge n. 142/2001 e successive modificazioni.

Sono **obbligatoriamente assicurati** all'ASpl i lavoratori dipendenti appartenenti alle seguenti categorie:

- ⇒ dipendenti del settore privato, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato;
- ⇒ apprendisti;
- ⇒ **soci lavoratori di cooperativa**, che abbiano stipulato con la stessa un contratto di lavoro subordinato ai sensi della legge n. 142/2001 (**soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro, soci di cooperative della piccola pesca marittima e delle acque interne** di cui alla legge n. 250/58, ecc.);
- ⇒ **soci lavoratori delle cooperative di cui al D.P.R. n. 602/70***;
- ⇒ le categorie del personale artistico, teatrale e cinematografico, con rapporto di lavoro subordinato;
- ⇒ dipendenti a tempo determinato delle amministrazioni pubbliche ex art. 1, co.2, del D.lgs. n. 165/2001.

Segue a pag. 3

ASpl e obbligo di assicurazione per i soci lavoratori – al via dal 1° Gennaio 2013-

Segue da pag. 2

***Relativamente ai soci lavoratori delle cooperative di cui al DPR n.602/70, soggetti alla nuova assicurazione, si elencano di seguito le attività esercitate:**

1) Facchinaggio svolto anche con l'ausilio di mezzi meccanici o diversi, o con attrezzature tecnologiche, comprensivo delle attività preliminari e complementari alla movimentazione delle merci e dei prodotti:

a) portabagagli, facchini e pesatori dei mercati agroalimentari, facchini degli scali ferroviari, compresa la presa e consegna dei carri, facchini doganali, facchini generici, accompagnatori di bestiame, ed attività preliminari e complementari; facchinaggio svolto nelle aree portuali da cooperative derivanti dalla trasformazione delle compagnie e gruppi portuali in base alla legge 28 gennaio 1994, n. 84, [art. 21](#), e successive modificazioni ed integrazioni;

b) insacco, pesatura, legatura, accatastamento e disaccatastamento, pressatura, imballaggio, gestione del ciclo logistico (magazzini e/o ordini in arrivo e partenza), pulizia magazzini e piazzali, depositi colli e bagagli, presa e consegna, recapiti in loco, selezione e cernita con o senza incestamento, insaccamento od imballaggio di prodotti ortofrutticoli, carta da macero, piume e materiali vari, mattazione, scuoiatura, toelettatura e macellazione, abbattimento di piante destinate alla trasformazione in cellulosa o carta e simili, ed attività preliminari e complementari.

2) Trasporto il cui esercizio sia effettuato personalmente dai soci su mezzi dei quali i soci stessi o la loro cooperativa risultino proprietari od affittuari.

Trasporto di persone:

a) vetturini, barcaioli, gondolieri e simili;

b) tassisti, autonoleggiatori, motoscafisti e simili.

Trasporto di merci per conto terzi:

a) autotrasportatori, autosollevatori, carrellisti, gruisti, trattoristi (non agricoli), escavatoristi e simili ed attività preliminari e complementari (compresi scavo e preparazione materiale da trasportare, montaggio e smontaggio, rimozione forzata di veicoli a mezzo carri attrezzi, guardianaggio e simili);

b) trasportatori con veicoli a trazione animale, trasportatori fluviali, lacuali, lagunari e simili ed attività preliminari e complementari (compresi scavo e preparazione interiale (da trasportare, guardianaggio e simili);

3) Attività accessorie delle precedenti:

addetti al posteggio dei veicoli, pesatori, misuratori e simili.

4) Attività varie:

servizi di guardia a terra o a mare o campestre, polizia ed investigazioni private, custodia, controllo accessi e simili, barbieri ed affini, guide turistiche e simili, gestione dei servizi di accoglienza nei musei e di attività complementari, pulitori compresa la pulizia di giardini e spazi verdi anche con l'ausilio di mezzi meccanici, pulitori di autoveicoli ed autocarri, operatori ecologici, spazzacamini e simili, servizi di recapito fiduciario e simili (servitori di piazza), ormeggiatori, ormeggiatori imbarcati a bordo di qualsiasi mezzo navale.

Sono **esclusi**, invece:

1. gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato, per i quali continua a trovare applicazione la specifica normativa, come modificata dalla stessa legge di riforma;
2. i lavoratori subordinati a carattere stagionale di cui al D.Lgs.286/1998– T.U. IMMI-GRAZIONE;
3. giornalisti professionisti e pubblicisti - iscritti all'Albo professionale - nonché i praticanti giornalisti - iscritti nell'apposito Registro - titolari di un rapporto di lavoro subordinato regolato dal contratto nazionale di lavoro giornalistico, o che comunque compunti prestazioni riservate alla professione giornalistica ai sensi della legge 3 febbraio 1963, n. 69, in quanto agli stessi la tutela contro la disoccupazione involontaria è garantita da apposita assicurazione obbligatoria, sostitutiva dell'AGO, gestita dall'INPGI ai sensi della legge 9 novembre 1955, n. 1122;
4. i religiosi, frati e monache che prestano attività lavorativa in favore degli Ordini e delle Congregazioni di appartenenza, nonché di terzi; i sacerdoti secolari che esplicano la loro attività di culto alle dipendenze di privati ed enti non concordatari (L. n. 392/1956);
5. i dipendenti a tempo indeterminato delle P.A.

Segue a pag. 4

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.inps.it
www.lavoro.gov.it

ZOOM

Servizio di informazione giuslavoristica
e societaria per le imprese cooperative

Unione Nazionale
Cooperative Italiane



ASpl e obbligo di assicurazione per i soci lavoratori – al via dal 1° Gennaio 2013-

Segue da pag. 3

SISTEMA DI FINANZIAMENTO DELL'ASPI E DELLA MINI ASPI -CONTRIBUTI DOVUTI DAI DATORI DI LAVORO-

I. CONTRIBUTO ORDINARIO

Il contributo ordinario di finanziamento delle indennità ASpl e mini ASpl, posto a carico dei datori di lavoro, è pari **all'1,31% della retribuzione imponibile**. Tale aliquota deve essere incrementata anche del contributo dello **0,30%**, ai sensi dell'art. 25 della legge n. 845/78 il quale, come noto, è destinato – *per le aziende che vi aderiscono* - al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, ovvero devoluto al Fondo di rotazione del Ministero dell'Economia (2/3) e del Lavoro (1/3).

A tal fine si ricorda che il Fondo Interprofessionale UNCI/CONFSAL - riconosciuto con D.M. 9 dicembre 2010/GU n. 9 del 13-1-2011, è il **FO.IN.COOP.** il cui codice di adesione è **FOIC**.

Pertanto, i datori di lavoro sono tenuti a versare un contributo complessivo pari all'1,61% (1,31% + 0,30%) della retribuzione imponibile.

◆ Riduzioni del costo del lavoro

Sul contributo pari all'1,31% della retribuzione imponibile, continuano a trovare applicazione le riduzioni del costo del lavoro di cui:

1. all'art. 120 della legge n. 388/2000;
2. all'art. 1, c. 361 della legge n. 266/2005;
3. le misure compensative di cui all'art. 8 del D.L. n. 203/2005, conv.in.L.n. con n. 248/2005, previste in relazione ai maggiori oneri finanziari sostenuti dai datori di lavoro per il versamento di quote di TFR alle forme pensionistiche complementari ovvero al Fondo di Tesoreria.

SETTORE	RIDUZIONI LEGGI N. 388/2000 E 266/2005	ALIQUOTA ASPI DOVUTA
Artigianato	0,91%	0,40% + 0,30 Fondi Interpr.
Imprese radiotelevisive e spettacolo, settore commercio con C.U.A.F. ridotta	0,91%	0,40% + 0,30 Fondi Interpr.
Agricoltura	0,94%	0,37% + 0,30 Fondi Interpr.
Commercio e pubblici esercizi con C.U.A.F. ridotta	1,13%	0,18% + 0,30 Fondi Interpr.
Partiti politici e sindacati non soggetti a C.U.A.F.	1,16%	0,15% + 0,30 Fondi Interpr.

N.B. le predette riduzioni del costo del lavoro vengono estese anche a coloro che erano precedentemente esclusi dall'ambito di applicazione della preesistente assicurazione contro la disoccupazione involontaria quali – ad esempio - **soci delle cooperative D.P.R. n. 602/70, soci delle cooperative della piccola pesca, di cui alla legge n. 250/58**, nonché categorie del personale artistico, teatrale e cinematografico, con rapporto di lavoro subordinato

◆ Allineamento graduale dell'aliquota contributiva

Laddove risultino già interamente applicate le citate quote di riduzione contributiva per i lavoratori in argomento, potrà essere disposto, subordinatamente all'adozione annuale di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (NON ANCORA PUBBLICATO IN G.U.), **un allineamento graduale all'aliquota contributiva dell'1,31%, con incrementi annui di 0,26 punti percentuali per gli anni dal 2013 al 2016 e di 0,27 punti percentuali per l'anno 2017.**

Analogamente, potrà disporsi un **graduato allineamento del contributo dello 0,30%** ex art. 25, legge n. 845/78, con incrementi annuali pari allo 0,06 punti percentuali per ciascun anno dal 2013 al 2017.

Segue a pag. 5

ASpl e obbligo di assicurazione per i soci lavoratori – al via dal 1° Gennaio 2013-

Segue da pag. 4

Contr. 1,31%		Contr. 0,30%	
Anni	%	Anni	%
2013	0,26	2013	0,06
2014	0,26	2014	0,06
2015	0,26	2015	0,06
2016	0,26	2016	0,06
2017	0,27	2017	0,06

◆ Apprendisti

A decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuto a carico del datore di lavoro, per gli apprendisti, artigiani e non artigiani un contributo pari all'1,31% della retribuzione imponibile, aliquota che deve essere incrementata dello 0,30%, di cui all'art. 25 della legge n. 845/1978.

Pertanto, la contribuzione ASpl per gli apprendisti sarà pari al 1,61%, in analogia a quanto avviene per gli altri lavoratori dipendenti.

Su tale contributo:

1. **NON SI APPLICA** lo sgravio contributivo disciplinato dall'art.22, comma 1, della L.n.183/2011;
2. **NON OPERANO** le riduzioni del cuneo contributivo di cui alle leggi n. 388/2000 e n. 266/2005;
3. **CONTINUANO AD APPLICARSI** – ove spettanti – le misure compensative ex art. 8 del D.L. n. 203/2005, convertito con modificazioni nella legge n. 248/2005.

2. CONTRIBUTO ADDIZIONALE

- AUMENTO ALIQUOTA PER I RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO A TERMINE -

A decorrere dal 1° gennaio 2013 i datori di lavoro dovranno versare un contributo addizionale, **pari all'1,40% della retribuzione imponibile**, con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato a termine.

Pertanto, fatte salve le eventuali riduzioni del

contributo, la **contribuzione complessiva per l'ASpl sarà del 3,01%** ossia: **1,31** (contributo ordinario) + **0,30** (fondi interprofessionali) + **1,40** (contributo addizionale).

Sono **esclusi dal versamento** del contributo addizionale:

A) I lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di lavoratori assenti;

B) I lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963, nonché - per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 – per lo svolgimento delle attività stagionali definite tali dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011, dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;

C) Gli apprendisti;

D) I lavoratori dipendenti (a tempo determinato) delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni

◆ Stabilizzazione rapporti di lavoro e restituzione del contributo addizionale

Il contributo addizionale sarà RESTITUITO, nel limite massimo di 6 mensilità, ai datori di lavoro che entro la scadenza del contratto a termine ovvero nel mese successivo alla scadenza, trasformano il rapporto in un contratto a tempo indeterminato.

Tale restituzione opera anche nei casi in cui il datore di lavoro – **entro 6 mesi dalla scadenza del contratto a termine** – riassume lo stesso lavoratore a tempo indeterminato. In quest'ultima fattispecie la riduzione sarà corrispondente ai mesi che intercorrono tra la scadenza del contratto e la stabilizzazione.

Segue a pag. 6

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.inps.it
www.lavoro.gov.it

ZOOM

Servizio di informazione giuslavoristica
e societaria per le imprese cooperative

Unione Nazionale
Cooperative Italiane



ASpi e obbligo di assicurazione per i soci lavoratori – al via dal 1° Gennaio 2013-

Segue da pag. 5

3. CONTRIBUTO PER INTERRUZIONE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO PER CAUSA DIVERSA DALLE DIMISSIONI

In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, i **datori di lavoro dovranno versare uno specifico contributo per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.**

Il contributo è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi compreso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione di cui all'art. 2, co. 1, lett. m) del T.U. Apprendistato.

Esclusioni dal versamento:

1. **Fino al 31 dicembre 2016**, i datori di lavoro tenuti al versamento del contributo d'ingresso nelle procedure di mobilità ex art. 5, co. 4, della legge n. 223/91;
2. **Per il periodo 2013 – 2015**, nei seguenti casi:
 - A) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNLL;
 - B) interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, **il presente contributo è moltiplicato per tre volte.**

Relativamente ai criteri di determinazione del contributo ed alle modalità di versamento, l'INPS si riserva di fornire successive indicazioni.

REQUISITI PER ACCEDERE ALL'ASPI

- ⇒ involontarietà della disoccupazione: sono pertanto esclusi i lavoratori dimessi o che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro (ad eccezione di coloro i quali si sono dimessi per giusta causa, le lavoratrici madri dimesse entro 1 anno di età del bambino, il lavoratore padre che abbia usufruito del congedo di paternità);
- ⇒ due anni di anzianità assicurativa ed almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente il periodo di disoccupazione;
- ⇒ aver acquisito e mantenere per tutta la durata della prestazione lo status di "disoccupazione".

ANTICIPAZIONE DELL'INDENNITÀ' PER COSTITUIRE O ASSOCIARSI IN COOPERATIVA

In via sperimentale per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015 il lavoratore avente diritto alla corresponsione dell'ASpi può richiedere la liquidazione degli importi del relativo trattamento pari al numero di mensilità non ancora percepite, al fine di intraprendere un'attività di lavoro autonomo, ovvero **per avviare un'attività in forma di auto impresa o di micro impresa, o per associarsi in cooperativa.** Tale possibilità è riconosciuta nel limite massimo di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015.

Sarà un Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, a determinarne limiti, condizioni e modalità per l'attuazione.

Segue a pag. 7

ASpl e obbligo di assicurazione per i soci lavoratori – al via dal 1° Gennaio 2013-

Segue da pag. 6

DURATA MASSIMA DELL'ASPI E PERIODO DI FRUIZIONE DELL'INDENNITÀ DI MOBILITÀ

La durata massima dell'ASpl:

2013: 8 mesi per gli "under 50" e 12 mesi per gli "over 50";

2014: 8 mesi per gli "under 50", 12 mesi per i soggetti di età tra i 50 e i 55 anni (54 e 364 giorni), 14 mesi per gli "over 55": tutto nei limiti delle settimane di contribuzione degli ultimi 2 anni;

2015: 10 mesi per gli "under 50", 12 mesi per i soggetti di età tra i 50 ed il 55 (54 e 364 giorni), 16 per gli "over 55", nei limiti delle settimane di contribuzione degli ultimi 2 anni.

A decorrere dal **1° gennaio 2016** :

a) per i lavoratori di età inferiore a 55 anni, L'ASpi viene corrisposta per un periodo massimo di 12 mesi;

b) per i lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni, l'indennità è corrisposta per un periodo massimo di 18 mesi.

La Riforma del Lavoro con le integrazioni effettuate dalla Legge Sviluppo ha definito una progressiva **riduzione della durata dell'attuale indennità di mobilità, a partire dal 2013 fino al suo esaurimento entro il 2016.**

Per il **periodo transitorio dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016**, vengono rivisti i periodi massimi di godimento dell'indennità di mobilità per i lavoratori aventi diritto ai sensi dell'art. 7, commi 1 e 2 (aree del mezzogiorno) della L.n.223/1991.

**a. 1° gennaio 2013 – 31 dicembre 2014
godimento indennità lavoratori ex art. 7,
comma 1**

- ⇒ 12 mesi per i lavoratori fino a 40 anni;
- ⇒ 24 mesi per i lavoratori che hanno compiuto 40 anni;
- ⇒ 36 mesi per i lavoratori che hanno compiuto 50 anni

**godimento indennità lavoratori ex art. 7,
comma 2**

- ⇒ 24 mesi per i lavoratori fino a 40 anni;
- ⇒ 36 mesi per i lavoratori che hanno compiuto 40 anni;
- ⇒ 48 mesi per i lavoratori che hanno compiuto 50 anni

**b. 1° gennaio 2015 – 31 dicembre 2015
godimento indennità lavoratori ex art. 7,
comma 1**

- ⇒ 12 mesi per i lavoratori fino a 40 anni;
- ⇒ 18 mesi per i lavoratori che hanno compiuto 40 anni;
- ⇒ 24 mesi per i lavoratori che hanno compiuto 50 anni

**godimento indennità lavoratori ex art. 7,
comma 2**

- ⇒ 12 mesi per i lavoratori fino a 40 anni;
- ⇒ 24 mesi per i lavoratori che hanno compiuto 40 anni;
- ⇒ 36 mesi per i lavoratori che hanno compiuto 50 anni

Segue a pag. 8

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.inps.it
www.lavoro.gov.it

ASpl e obbligo di assicurazione per i soci lavoratori – al via dal 1° Gennaio 2013-

Segue da pag. 7

**c. 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2016
godimento indennità lavoratori ex art. 7,
comma 1**

- ⇒ 12 mesi per i lavoratori fino a 50 anni;
- ⇒ 18 mesi per i lavoratori che hanno compiuto 50 anni

**godimento indennità lavoratori ex art. 7,
comma 2**

- ⇒ 12 mesi per i lavoratori fino a 40 anni;
- ⇒ 18 mesi per i lavoratori che hanno compiuto 40 anni
- ⇒ 24 mesi per i lavoratori che hanno compiuto 50 anni

RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO E MISURA DELL'INDENNITÀ'

La base di calcolo su cui calcolare l'ammontare della prestazione viene ottenuta considerando la retribuzione complessiva degli ultimi due anni, tenendo conto di tutti gli elementi imponibili ai fini previdenziali; tale importo viene diviso per il numero di settimane di contribuzione, con ciò ottenendo la retribuzione media settimanale, che si moltiplica per 4,33 per ottenere la retribuzione media mensile, che costituisce la base di calcolo dell'indennità.

Per le retribuzioni mensili fino a 1180 euro mensili (valore 2013) l'ASpl sarà il 75%; per quelle superiori si somma una percentuale del 25% della differenza tra la retribuzione mensile e la parte eccedente detta soglia. In ogni caso, non si può superare il massimale annuo di integrazione salariale e non c'è la decurtazione del 5,84% prevista per gli apprendisti.

Dopo sei mesi l'importo si riduce del 15% e, ove dovuto, è ulteriormente decurtato del 15% dopo il dodicesimo mese di fruizione.

L'indennità è inoltre coperta da contribuzione figurativa e non è imponibile ai fini previdenziali.

SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE

Nel caso in cui il lavoratore che percepisce l'ASpl inizi un'attività di lavoro subordinato fino ad un massimo di 6 mesi, la prestazione viene sospesa (quindi non cessa).

Terminato il periodo di sospensione, l'indennità riprende a decorrere dal momento della sospensione. I contributi derivanti dal rapporto di lavoro instaurato durante la sospensione possono essere fatti valere per un nuovo trattamento ASpl.

CUMULABILITÀ TRA ASPI E LAVORO AUTONOMO

In caso di attività di lavoro autonomo spetta all'Inps il compito di ridurre l'importo dell'indennità mensile di un importo pari al 80% dei proventi preventivati per l'attività di lavoro autonomo, sempre che il reddito di lavoro autonomo sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione. Entro un mese dall'inizio dell'attività l'interessato è tenuto a presentare all'Inps una dichiarazione indicante il reddito che prevede di conseguire dall'attività di lavoro autonomo, salvo conguaglio sulla base della dichiarazione dei redditi (o di un'autodichiarazione in caso di esenzione dall'obbligo della presentazione della dichiarazione dei redditi).

DECORRENZA DELLA PRESTAZIONE E PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Il diritto a percepire la prestazione decorre dall'ottavo giorno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro o dal giorno successivo alla presentazione della domanda se già trascorsi 8 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore interessato deve presentare la domanda, a pena di decadenza, entro due mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, esclusivamente in via telematica all'Inps.

Segue a pag. 9

ASpl e obbligo di assicurazione per i soci lavoratori – al via dal 1° Gennaio 2013-

Segue da pag. 8

LA MINIASPI

Con decorrenza **01 gennaio 2013** i lavoratori dipendenti che possiedano 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi possono accedere ad un'indennità di disoccupazione denominata miniaspi e di importo uguale a quello dell'aspi.

Ha una durata pari alla metà delle settimane per cui risultano contributi nell'ultimo anno (da cui bisogna detrarre eventuali altri periodi di indennità già fruiti).

● Regime per il 2012

Con **messaggio n. 20774 del 17 dicembre 2012**, l'INPS fornisce alcuni chiarimenti in merito alla "mini-ASpl 2012" precisando che, poiché dal 1° gennaio 2013 non sarà più erogabile l'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti, per coloro che nel 2012 hanno maturato i requisiti previsti dalla precedente disciplina - **indipendentemente dalla data di cessazione del rapporto di lavoro** - la domanda per il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione mini-ASpl riferita a periodi di disoccupazione intercorsi nel 2012 dovrà essere presentata, esclusivamente per via telematica, tra il 1° gennaio e il 2 aprile 2013 (31 marzo e 1 aprile sono giorni festivi).

I requisiti saranno pertanto un'anzianità assicurativa di 2 anni, almeno 78 giornate di lavoro individuate, con riferimento alla durata contrattuale.

La prestazione sarà calcolata nella misura prevista per l'ASpl (75% della retribuzione di riferimento) e per una durata pari alla metà delle settimane lavorate nell'ultimo anno (2012), nel limite di quelle disponibili, avendo detratto dal massimale di 52 le settimane lavorate e le settimane non indennizzabili.

DECADENZA DAL DIRITTO AL TRATTAMENTO

Il diritto a percepire l'aspi (o la mini-aspi) si perde:

⇒ in caso di perdita dello stato di disoccupazione (lo stesso viene meno in caso di svolgimento di un'attività lavorativa a prescindere dal reddito derivante dalla stessa; lo status di disoccupato può essere solo sospeso in caso di nuova occupazione di durata inferiore a 6 mesi; lo status di disoccupato viene meno anche in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a prescindere dalla durata e dalla tipologia contrattuale proposta);

⇒ in caso di omessa comunicazione preventiva all'inps del reddito presunto che si ritiene di percepire in funzione di un'attività di lavoro autonoma in costanza dell'indennità di disoccupazione;

⇒ in caso di raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;

⇒ in caso di riconoscimento dell'assegno ordinario di invalidità (anche se il percettore ha facoltà di optare per l'indennità Aspi).

La decadenza decorre dal momento in cui si verifica l'evento che la determina, per cui l'eventuale indennità percepita successivamente a tale data deve essere restituita.



Per saperne di
più sui temi
trattati

www.inps.it
www.lavoro.gov.it

Incentivi all'assunzione post riforma del lavoro per lavoratori in cigs, disoccupati o iscritti nelle liste di mobilità'

- Le specifiche dell'INPS nella Circolare n. 137/2012-



La Riforma del Mercato del Lavoro, in vigore dallo scorso 18 luglio, è intervenuta ad apportare modifiche anche alla disciplina degli incentivi all'assunzione, in particolare:

- ⇒ modificando la disciplina dello stato di disoccupazione, rilevante anche in materia di incentivi;
- ⇒ abrogando – a decorrere dal primo gennaio 2017 - gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
- ⇒ abrogando – a decorrere dal primo gennaio 2013 - il contratto di inserimento, di cui agli articoli 54 e seguenti del d.l.vo 276/2003;
- ⇒ introducendo – a decorrere dal primo gennaio 2013 - un nuovo incentivo per l'assunzione di lavoratori over50 e donne;
- ⇒ modificando l'articolo 8, co. 9, legge 407/1990, riguardante gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi;
- ⇒ fissando alcuni principi generali applicabili agli incentivi per le assunzioni, compresi quelli previsti dall'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- ⇒ mantenendo nella misura vigente (attualmente il 10%) l'aliquota agevolata applicabile a tutti quegli incentivi, la cui specifica disciplina rinvia alla contribuzione dovuta per gli apprendisti; l'articolo 2, co. 37, esclude espressamente dal rinvio la maggiore contribuzione connessa all'Assicurazione Sociale per l'Impiego – Aspl, dovuta per gli apprendisti dal primo gennaio 2013;
- ⇒ prevedendo che l'Inps raccolga, secondo modalità da esso definite, dalle regioni e dalle province le informazioni di propria competenza necessarie per il riconoscimento degli incentivi all'assunzione.

Abstract della norma

Le principali novità in materia di incentivi sono state introdotte dall'art.4 della L.n.92/2012 c.12,13,14,15 che di seguito si illustrano.

PRINCIPI GENERALI

Al fine di garantire una omogenea applicazione delle misure già previste a legislazione vigente, la presente Legge stabilisce i seguenti **principi generali** concernenti gli incentivi alle assunzioni, riferibili anche "all'articolo 8, c. 9, della L.n.407/1990" che promuove l'occupazione di soggetti disoccupati di lunga durata - ossia disoccupati da oltre 24 mesi ovvero in CIGS dallo stesso periodo - con uno sgravio contributivo per trentasei mesi se assunti a tempo indeterminato e, agli "artt. 8, c. 2 e 4, e 25, c. 9, della legge 223/1991", da cui discendono benefici contributivi ai fini dell'assunzione a termine o a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Si stabilisce pertanto che, gli incentivi all'assunzione **NON** spettano:

- se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva (come ad esempio avviene ove si raggiungono i limiti dimensionali ai fini dell'assunzione di lavoratori diversamente abili ovvero ove si assolve all'obbligo della riassunzione disposta dal giudice in sede di tutela obbligatoria); gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure sia effettuata presso una diversa unità produttiva;

Incentivi all'assunzione post riforma del lavoro per lavoratori in cigs, disoccupati o iscritti nelle liste di mobilità'

Segue da pag. 10

- con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

DETERMINAZIONE DEL DIRITTO E DURATA

Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata:

si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato;

non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

ASSUNZIONE DISOCCUPATI O SOSPESI IN CIGS

Si interviene anche sulle agevolazioni contributive a favore dei datori di lavoro che assumono, con contratto a tempo indeterminato (o anche a tempo parziale), i lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi ovvero sospesi dal lavoro e beneficiari per lo stesso periodo della CIGS. Peraltro, si rammenta che i datori di lavoro che effettuano le assunzioni indicate beneficiano di uno sgravio contributivo pari al cinquanta per cento dell'aliquota contributiva per un periodo non superiore a trentasei mesi, fermo restando il versamento dell'intera aliquota a carico del lavoratore. La precedente formulazione dell'art. 8, comma 9, della l. 29 dicembre 1990, n. 407 escludeva che l'assunzione potesse essere effettuata in sostituzione di altri lavoratori licenziati o sospesi dallo stesso datore di lavoro nei dodici mesi precedenti. La modifica operata dal comma 14 dell'art. 4, delimita il divieto nei casi in cui le assunzioni siano effettuate in sostituzione "di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi"

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

RIEPILOGO NORMATIVA INERENTE INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

<i>lavoratori in CIGS</i>	L.n. 223/1991
<i>lavoratori in CIGS "in deroga"</i>	art. 1, comma 155, l. n. 311 del 2004; art. 1, comma 1, l. n. 291 del 2004
<i>lavoratori iscritti nelle liste di mobilità</i>	art. 8, commi 2 e 4, l. n. 223 del 1991; art. 25, comma 9, l. n. 223 del 1991
<i>lavoratori iscritti nelle liste di mobilità "in deroga"</i>	art. 1, comma 155, l. n. 311 del 2004; art. 1, comma 410, l. n. 266 del 2005; art. 1, comma 1190, l. n. 296 del 2006
<i>disoccupati da almeno 24 mesi</i>	art. 8, comma 9, l. n. 407 del 1990
<i>disoccupati con trattamento speciale di disoccupazione da almeno 12 mesi</i>	l. n. 427 del 1975; l. n. 223 del 1991
<i>Lavoratori in mobilità non indennizzata</i>	art. 4, comma 1, l. n. 236 del 1993
<i>lavoratori destinatari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ordinari (o dell'indennità speciale di disoccupazione edile) - regime transitorio fino al 31-12-2012</i>	art. 2, comma 151, l. n. 191 del 2009 (come modificato dall'art. 33, comma 25, della legge n. 183 del 12 novembre 2011)
<i>lavoratori destinatari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ordinari (o dell'indennità speciale di disoccupazione edile) che abbiano almeno cinquanta anni di età - regime transitorio fino al 31-12-2012</i>	art. 2, comma 134, l. n. 191 del 2009 (come modificato dall'art. 33, comma 25, della legge n. 183 del 12 novembre 2011)

Segue a pag. 12

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.inps.it
www.lavoro.gov.it

Segue da pag. 11

soggetti rientranti in una delle categorie previste dalla L.n.381/1991(ex degen- ti di istituti psichiatrici, soggetti in trattamento psichiatrico, invalidi fisici, psichici e sensoriali, persone detenute o internate in istituti penitenziari, ecc.)	I. n. 381 del 1991
soggetti diversamente abili di cui alla L.n.68/1999	I. n. 68 del 1999
soggetti rientranti in una delle categorie previste dall'art. 54 e ss. del d.lgs. n. 276 del 2003 ai fini della stipulazione del contratto di inserimento (valevole per le assunzioni effettuate sino al 31/12/2012 stante l'abrogazione del contratto di inserimento)	d.lgs. n. 276 del 2003
lavoratori di età superiore a 50 anni e donne nelle aree svantaggiate e non	Art. 4, commi 8 - 11, L.n.92/2012

L'INPS, con **Circolare n.137/2012 del 12/12/2012** rende specifiche relativamente ai principali aspetti relativi all'applicazione degli incentivi all'assunzione dei lavoratori disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi e dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

QUANDO GLI INCENTIVI NON SPETTANO

Come già evidenziato nell'*abstract* della norma, gli incentivi **NON** spettano, con analoghi principi in relazione alla somministrazione di lavoro, se:

I. SI ASSUME UN LAVORATORE NEI CUI CONFRONTI SUSSISTEVA UN OBBLIGO DI ASSUNZIONE;

Esempio/Obbligo di Legge

⇒ **Art.15 della L.n. 264/1949** in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex-dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto – negli ultimi sei mesi – di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare fun-

zionamento di essa o di licenziamento collettivo per riduzione di personale;

⇒ **Art. 5 del D.lgs. n. 368/2001**, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore dell' ex-dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi dodici mesi; per i lavoratori stagionali il medesimo articolo dispone inoltre il diritto di precedenza a favore del lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali;

⇒ **Art.47, c.6, della L.n. 428/1990**, in forza della quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita, negli ultimi dodici mesi (o nel periodo più lungo previsto dall' accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), un'azienda (o un suo ramo) in crisi, ai sensi del comma 5 dello stesso articolo.

Esempio/Obbligo Contrattuale

Disposizioni dei CCNL applicabili alle imprese di pulizia, che disciplinano l'assunzione dei dipendenti della ditta uscente da parte della subentrante in un appalto di servizi.

N.B. Le disposizioni di cui sopra non incidono sui benefici previsti dall'art.13 della L.n.68/1999 – Norme per il diritto al lavoro dei disabili- in quanto disciplina avente obiettivi differenti ed attinenti con la possibilità di rendere meno gravoso l'adempimento dell'obbligo di assunzione.

2. SI ASSUME UN LAVORATORE VIOLANDO UN OBBLIGO PREESISTENTE

Siano nella fattispecie in cui, pur ricorrendo un diritto all'assunzione in capo ad un determinato lavoratore, il datore di lavoro assume un altro lavoratore, ossia:

Segue a pag. 13

Incentivi all'assunzione post riforma del lavoro per lavoratori in cigs, disoccupati o iscritti nelle liste di mobilità'

Segue da pag. 12

I. qualora venga violato il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

II. prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

III. prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine.

N.B. l'incentivo potrà essere riconosciuto qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore abbiano preventivamente offerto l'assunzione al lavoratore titolare del diritto.

DATORI DI LAVORO E UTILIZZATORI CON IN ATTO SOSPENSIONI DELL'ATTIVITÀ PER CRISI O RIORGANIZZAZIONE

Gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva.

N.B. mentre l'obbligo di assunzione nelle ipotesi suesposte si riferisce al datore di

lavoro o utilizzatore nella sua interezza in caso di sospensione va invece considerata solo la situazione della singola unità produttiva.

COINCIDENZA ASSETTI PROPRIETARI

Gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

N.B. Il beneficio è escluso anche nel caso in cui la vicenda riguardi il datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore e l'utilizzatore cui venga somministrato.

CUMULO DEGLI INCENTIVI

Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, **si cumulano** i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato.

Non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Esempio

L'art. 8, c.2, L.n.223/1991 prevede un'agevolazione contributiva per la durata massima di 12 mesi, quando si assume a tempo determinato un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità.

Segue che:

Segue a pag. 14

Per saperne di più sui temi trattati

www.inps.it
www.lavoro.gov.it

Segue da pag. 13

- a. se un soggetto utilizza per sei mesi il lavoratore agevolato mediante un contratto di somministrazione, nell'eventualità che – dopo – lo assuma a tempo determinato alle sue dirette dipendenze, **avrà diritto all'agevolazione per sei mesi**, anche se il rapporto a termine ha una durata maggiore;
- b. se il soggetto utilizza il lavoratore agevolato mediante un contratto di somministrazione di almeno 12 mesi, nell'eventualità che – dopo – lo assuma a tempo determinato alle sue dirette dipendenze, **non gli spetterà l'agevolazione contributiva**, avendone interamente goduto – indistintamente – durante la somministrazione.

INOLTRO TARDIVO COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Come disciplinato dal DM 30/10/2007, i principali termini di invio delle comunicazioni telematiche obbligatorie riguardano:

- a. l'assunzione, che deve essere comunicata entro il giorno precedente a quello in cui inizia il rapporto di lavoro;
- b. la trasformazione e la proroga che devono essere comunicate entro 5 giorni dalla data in cui decorre l'inizio della trasformazione o proroga;
- c. con riferimento alla somministrazione di lavoro, le agenzie autorizzate debbono comunicare l'instaurazione/trasformazione/proroga entro il giorno 20 del mese successivo a quello in cui decorrono il rapporto, la trasformazione, la proroga.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

N.B. In caso di rettifica della comunicazione telematica vale la data del primo invio. La compilazione del campo "agevolazione" dei moduli telematici (Unilav, Unisomm, eccetera) è facoltativa; l'omessa o erronea compilazione non incide sul diritto ai benefici e, quindi, non richiede la rettifica del modulo inviato.

REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA

I benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva – DURC.

Ai fini del rilascio di quest'ultimo, l'interessato è tenuto ad autocertificare l'inesistenza a suo carico di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni di cui all'allegato A del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 24 ottobre 2007, ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato relativo a ciascun illecito.

N.B. L'autocertificazione circa l'inesistenza di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, deve essere resa alla competente Direzione territoriale del Ministero del lavoro e deve essere menzionata nelle comunicazioni inoltrate all'Inps per l'applicazione degli incentivi.

STATO E DURATA DELLA DISOCCUPAZIONE

Gli incentivi per l'assunzione di disoccupati da 24 mesi sono subordinati a norma del D.lgs.n.181/2000 allo stato e alla durata della disoccupazione.

La Riforma del mercato del lavoro ha abrogato la parte della norma in cui era disciplinata la conservazione dello stato di disoccupazione, modificando altresì il regime della sospensione. **Per cui lo stato di disoccupazione del lavoratore di qualunque età, rimane "sospeso" qualora svolga un rapporto di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi.**

INCENTIVO EX ART.8 C.9 DELLA L.N.407/1990

L'articolo è riscritto dalla Riforma rendendo più accessibile l'utilizzo dell'incentivo.

Infatti il beneficio non è più impedito da qualunque genere di licenziamento, ma da licenziamenti intimati per "giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale".

Segue a pag. 15

Segue da pag. 14

Infatti il nuovo articolo novellato recita "... in caso di **assunzioni con contratto a tempo indeterminato** di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi, i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi. ... (omissis) ... Nelle ipotesi di assunzione di cui al presente comma effettuate da imprese operanti nei territori del Mezzogiorno di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, ovvero da imprese artigiane, non sono dovuti i contributi previdenziali e assistenziali per un periodo di trentasei mesi."

Operatività:

1. Anche se è intervenuto un licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale, l'incentivo spetta, se viene preventivamente offerto il lavoro ai lavoratori licenziati (*i quali rimangono per sei mesi titolari di un diritto di precedenza alla riassunzione*) e questi rifiutano;
2. Il beneficio è ammissibile nei casi in cui il licenziamento non genera un diritto di precedenza alla riassunzione in favore del lavoratore licenziato (es. licenziamento per giustificato motivo oggettivo per sopravvenuta inidoneità del lavoratore alle mansioni affidategli oppure licenziamento per mancato superamento del periodo di prova).

Ai fini delle agevolazioni, la Circolare precisa che nelle "assunzioni con contratto a tempo indeterminato" debbano rientrarvi anche le **ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato** di precedente rapporto a termine, purché resti salvo lo stato di disoccupato da 24 mesi qualora il rapporto invece di essere trasformato fosse cessato.

Esempio

Si assume a tempo determinato per la durata di 5 mesi un lavoratore, disoccupato da 24 mesi, e si trasforma poi il rapporto a tempo inde-

terminato. L'incentivo opera poiché, se non fosse intervenuta la trasformazione, quel lavoratore sarebbe tornato ad essere disoccupato con l'anzianità di 24 mesi.

N.B. L'incentivo comunque non spetta se la trasformazione è effettuata nei confronti di un lavoratore che ha maturato un diritto di precedenza all'assunzione.

L'incentivo spetta anche nelle ipotesi di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, con le seguenti modalità:

- ⇒ esonero dalla contribuzione dovuta dal datore di lavoro nelle ipotesi in cui il lavoratore è somministrato ad imprese nei territori del Mezzogiorno;
- ⇒ esonero dalla contribuzione dovuta dal datore di lavoro a prescindere dal luogo in cui è svolta la prestazione se trattasi di lavoratore somministrato ad imprese artigiane;
- ⇒ negli altri casi spetta al datore di lavoro la riduzione contributiva del 50%.

Nei periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione spetta la riduzione del 50% dei contributi dovuti sull'indennità di disponibilità.

INCENTIVI ASSUNZIONE LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITÀ

Poiché la Riforma del Mercato del Lavoro abroga a far data dal **1° gennaio 2017** la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità, sono allo stesso tempo abrogati gli incentivi all'assunzione dei lavoratori iscritti nelle medesime liste.

Pertanto, **gli incentivi saranno applicati alle assunzioni, trasformazioni o proroghe che interverranno sino al 31/12/2016** e quindi, non spetterà alcun incentivo, per esempio, per un'assunzione avvenuta il primo gennaio 2017 anche se il lavoratore fosse iscritto nelle liste di mobilità a fine dicembre 2016 ovvero anche se il lavoratore dovesse rimanere titolare dell'indennità di mobilità per un determinato periodo oltre il 31/12/2016.

Segue a pag. 16

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.inps.it
www.lavoro.gov.it

Incentivi all'assunzione post riforma del lavoro per lavoratori in cigs, disoccupati o iscritti nelle liste di mobilità'

Segue da pag. 15

Esempio

Il datore di lavoro assume il 1° ottobre 2012 a tempo determinato, per la durata di 6 mesi, un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità. In questo caso avrà diritto all'incentivo sino a marzo 2017 e, qualora prorogasse il rapporto di lavoro non ne beneficerebbe più.

N.B. gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a seguito di licenziamento individuale rimangono applicabili alle assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2012 (vedi Approfondimento a Zoom n.39/Dic.Gen.2012 - c.d.Legge di Stabilità 2012, art.33 c.23), restando vincolati sino al 31/12/2016 ad eventuali proroghe legislative della disposizione.



DIRITTO DI PRECEDENZA

Anche in questo caso gli incentivi sono subordinati alla mancata violazione del diritto di precedenza all'assunzione, fatto salvo il caso in cui il datore di lavoro proceda a trasformare a tempo indeterminato – a norma dell'art.8 c.2 della L.n.223/1991 – un rapporto a termine della durata anche di 12 mesi, instaurato all'origine con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità. Infatti, se tale trasformazione interviene entro la scadenza del beneficio collegato al rapporto a termine, l'incentivo spetta a prescindere dalla circostanza che il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato.

Esempi

DURATA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO	INCENTIVO
12 mesi + trasformazione	per 24 mesi
15 mesi + trasformazione	per i primi 12 mesi del rapporto. Non spetta per la trasformazione
6 mesi + proroga 6 mesi + trasformazione	per 24 mesi
6 mesi + proroga 9 mesi + trasformazione	per i primi 12 mesi del rapporto. Se la trasformazione interviene entro i primi 6 mesi della proroga spetta l'ulteriore incentivo.
3 mesi - STOP 60 GIORNI + stipula nuovo contratto di 9 mesi + trasformazione	per 24 mesi
3 mesi - STOP 60 GIORNI + stipula nuovo contratto di 12 mesi + trasformazione	per i primi 12 mesi del rapporto. Se la trasformazione interviene entro il 9° mese del secondo rapporto spetta l'ulteriore incentivo.

CUMULO INCENTIVI

La durata massima prevista dalle varie norme, che contemplano incentivi all'assunzione, deve essere valutata considerando sia gli incentivi goduti quando il lavoratore era alle dirette dipendenze di un determinato soggetto sia gli incentivi goduti negli eventuali periodi di utilizzazione indiretta, mediante un contratto di somministrazione.

La Circolare chiarisce come l'assunzione a tempo indeterminato, successiva ad un rapporto a termine originariamente instaurato con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, vada equiparata alla trasformazione a tempo indeterminato, prevista dall'articolo 8, co. 2, legge 223/1991; in entrambi i casi infatti si realizza comunque l'instaurazione di un rapporto a tempo indeterminato successivamente allo svolgimento di un rapporto a termine contributivamente agevolato.

Segue a pag. 17

Segue da pag. 16

Pertanto:

1. per un'assunzione a tempo indeterminato che segua - con o senza soluzione di continuità - un'assunzione a termine dalle liste di mobilità, **spetta** la riduzione contributiva per 12 mesi;
2. **spetta** - quando ricorrono i presupposti previsti dall'articolo 8, co. 4, l. 223/1991- il contributo mensile per la durata prevista dallo stesso comma;
3. la riduzione contributiva e il contributo mensile **non spettano** però nell'ipotesi in cui l'assunzione è dovuta, perché soddisfa un diritto di precedenza alla riassunzione, maturato dal lavoratore in conseguenza del precedente rapporto a termine.

Esempi

1. Il datore di lavoro assume per 5 mesi il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità. Dopo 3 mesi dalla cessazione del rapporto lo assume a tempo indeterminato.

⇒ spetta la riduzione contributiva per i 5 del rapporto a termine e la ulteriore riduzione contributiva per i primi 12 mesi del rapporto a tempo indeterminato + il contributo mensile, secondo le regole contenute nell'articolo 8, co. 4, se il lavoratore era titolare di indennità di mobilità.

2. Il datore di lavoro assume per 12 mesi il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità. Dopo 3 mesi dalla cessazione del rapporto lo assume a tempo indeterminato.

⇒ spetta la riduzione contributiva per i 12 mesi di durata del rapporto a termine. **NON** spettano i benefici (*né la riduzione contributiva né il contributo mensile*) per l'assunzione a tempo indeterminato ove il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza all'assunzione, ai sensi dell'articolo 5, comma 4 quater, d.l.vo 368/2001.

ASSUNZIONE DOPO SOMMINISTRAZIONE

Poiché le **assunzioni a tempo indeterminato** successive ad una somministrazione vanno infatti equiparate all'ipotesi della trasformazione a tempo indeterminato per la quale l'art.

8, co. 2, L.n.223/1991 prevede 12 mesi di riduzione contributiva, qualora un datore di lavoro utilizzi un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità ricorrendo ad una o più somministrazioni contributivamente agevolate e poi - *con o senza soluzione di continuità* - lo assuma a tempo indeterminato, avrà diritto alla riduzione contributiva per l'assunzione diretta per i primi 12 mesi del rapporto a tempo indeterminato.

ASSUNZIONE A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE

A TEMPO DETERMINATO: *non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori.*

Il legislatore ha inteso far prevalere il ruolo di intermediario dell'agenzia di somministrazione rispetto alla sua qualità di datore di lavoro formale, per cui **il limite dei 12 mesi di agevolazione** previsti dall'articolo 8, c.2, L.n.223/1991, **vale nei confronti dell'utilizzatore e non dell'agenzia di somministrazione.**

Quindi, la stessa agenzia può stipulare anche più contratti agevolati a tempo determinato di 12 mesi con lo stesso lavoratore - durante la sua permanenza nelle liste di mobilità - **purché la somministrazione sia effettuata in favore di utilizzatori diversi e non collegati tra loro.**

A TEMPO INDETERMINATO: l'assunzione a tempo indeterminato (ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) a scopo di somministrazione di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità ne determina la cancellazione dalla lista.

L'agenzia di somministrazione potrà fruire del relativo beneficio per un unico continuato periodo di 18 mesi (è fatta salva la possibilità di fruire nuovamente degli incentivi dopo che il lavoratore sia stato nuovamente iscritto nelle liste di mobilità a seguito di un successivo licenziamento).

All'agenzia spetta la riduzione contributiva per 18 mesi, eventualmente diminuita per evitare che l'utilizzatore fruisca - direttamente o indirettamente - di un periodo agevolato superiore complessivamente a ventiquattro mesi (equivalente alla durata massima di agevolazione prevista complessivamente per l'assunzione a tempo determinato e la stabilizzazione di uno stesso lavoratore iscritto nelle liste di mobilità; arg. ex art. 8, commi 2 e 4, l. 223/1991).

Per saperne di più sui temi trattati

www.inps.it
www.lavoro.gov.it

Incentivi all'assunzione post riforma del lavoro per lavoratori in cigs, disoccupati o iscritti nelle liste di mobilità'

Segue da pag. 17

TABELLA ESEMPLIFICATIVA INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITÀ

RAPPORTI DI LAVORO DIRETTI			
Prima	Dopo	Benefici applicabili alla seconda fattispecie (colonna "Dopo")	Note
Assunzione a tempo determinato	Assunzione successiva a tempo indeterminato (con discontinuità tra i due rapporti)	SI benefici, per 12 mesi. Tranne i casi in cui per la durata del rapporto precedente il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza nell'assunzione (di solito questo avviene se il lavoratore, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi)	Per effetto del combinato disposto degli articoli della legge 223/1991 in materia di incentivi e dell'art. 4, co. 13, l. 92/2012, circa il cumulo degli incentivi: - Si benefici (è un caso di cumulo) - Solo 12 mesi invece di 18 (l'art 25 co 9 si applica integralmente solo se non c'è precedente rapporto a termine dalle liste di mobilità)
Assunzione a tempo determinato per periodo > 12 mesi (ovvero più rapporti a termine continui o discontinui per periodo complessivo > 12 mesi)	Trasformazione entro 12 mesi	SI benefici (a prescindere dalla configurabilità di un diritto di precedenza in capo al lavoratore trasformato)	Art. 8, co. 2, l. 223/1991
	Trasformazione dopo 12 mesi	NO benefici	

SOMMINISTRAZIONE - UTILIZZAZIONE PRIMA INDIRECTA E POI DIRETTA -			
Prima	Dopo	Benefici applicabili alla seconda fattispecie (colonna "Dopo")	Note
Agenzia assume a tempo determinato e somministra ad ALFA	ALFA assume a tempo indeterminato (con o senza interruzione)	SI benefici per 12 mesi	Le assunzioni a tempo indeterminato successive ad una somministrazione vanno equiparate - rispetto ai benefici della legge 223 - all'ipotesi della trasformazione; non si pone il problema del rispetto del diritto di precedenza, se viene assunto lo stesso lavoratore in precedenza utilizzato in somministrazione, poiché l'utilizzazione di un lavoratore somministrato non genera un diritto di precedenza.
Agenzia assume a tempo determinato e somministra ad ALFA per meno di 12 mesi (con una o più missioni)	ALFA assume a tempo determinato	SI benefici per il periodo residuo	Principio del cumulo riferito al singolo utilizzatore (articolo 4, co. 13, l. 92/2012)
Agenzia assume a tempo determinato e somministra a ALFA per ≥ 12 mesi (con una o più missioni)	ALFA assume a tempo determinato	NO benefici	

Segue a pag. 19

Incentivi all'assunzione post riforma del lavoro per lavoratori in cigs, disoccupati o iscritti nelle liste di mobilità'

Segue da pag. 18

SOMMINISTRAZIONE - UTILIZZAZIONE PRIMA DIRETTA E POI INDIRECTA		
Prima	Dopo	Benefici applicabili alla seconda fattispecie (colonna "dopo")
ALFA licenzia Tizio (licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo inerente Alfa)	Agenzia somministra Tizio ad ALFA entro sei mesi dal licenziamento	NO
ALFA svolge con Tizio un rapporto a termine agevolato	Agenzia somministra Tizio ad ALFA	SI benefici per periodo residuo. Tranne i casi in cui per la durata del rapporto precedente il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza nell'assunzione (di solito questo avviene se il lavoratore, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi)(NB: qui rileva solo la precedenza - residuale - per assunzione a tempo determinato; cfr. art. 5, co. 4 quinquies, d.l.vo 368/2001, circa le attività stagionali)
ALFA licenzia Tizio (licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo inerente Alfa) (o cessa rapporto generando un diritto di precedenza all'assunzione a termine)	Agenzia somministra <u>Ca-</u>io ad Alfa, senza offrire prima la riassunzione a <u>Tizio</u>	NO

Per saperne di più sui temi trattati

www.inps.it
www.lavoro.gov.it

SOMMINISTRAZIONE - ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO	
Successione di rapporti	Benefici applicabili
Alfa assume dalle liste di mobilità un lavoratore – non titolare di indennità di mobilità - per dodici mesi dal primo gennaio al 31 dicembre 2013	Spetta ad Alfa la riduzione contributiva per tutto il 2013
l'agenzia di somministrazione lo assume a tempo indeterminato dalle liste di mobilità dal primo gennaio 2014 e:	
<ul style="list-style-type: none"> ● lo somministra a Beta per sei mesi dal primo gennaio al 30 giugno 2014 	spetta all'agenzia la riduzione contributiva per i primi sei mesi di somministrazione a Beta
<ul style="list-style-type: none"> ● lo somministra per 24 mesi dal primo luglio 2014 al 30 giugno 2016 ad Alfa 	non spetta alcuna riduzione contributiva durante la somministrazione ad Alfa, perché il lavoratore aveva un diritto alla riassunzione presso Alfa
Successione di rapporti	Benefici applicabili
L'agenzia di somministrazione assume a tempo indeterminato e pieno un lavoratore ultra cinquantenne titolare di indennità di mobilità residua di 40 mesi e somministra consecutivamente a Primus, Secundus e Tertius, tutti operanti nelle aree di cui al testo unico approvato con D.P.R. 218/1978; in particolare:	All'agenzia spetta il contributo mensile per 36 mesi perché il lavoratore è stato sempre somministrato nelle aree particolarmente agevolate; la riduzione contributiva spetta per 18 mesi, se non ricorrono le condizioni ostative relative ai vari utilizzatori.
<ul style="list-style-type: none"> ● somministra per 12 mesi il lavoratore a Primus 	
<ul style="list-style-type: none"> ● poi , senza interruzione, per 12 mesi a Secundus 	
<ul style="list-style-type: none"> ● quindi, sempre senza interruzione, per 12 mesi a Tertius 	

Incentivi all'assunzione post riforma del lavoro per lavoratori in cigs, disoccupati o iscritti nelle liste di mobilità'

Segue da pag. 19

Successione di rapporti	Benefici applicabili
<p>L'agenzia di somministrazione assume a tempo indeterminato e pieno un lavoratore ultra cinquantenne titolare di indennità di mobilità residua di 40 mesi e:</p> <ul style="list-style-type: none"> • somministra per 12 mesi il lavoratore a Primus, operante nelle aree di cui al testo unico approvato con D.P.R 218/1978 • poi, senza interruzione, per 12 mesi per lo stesso periodo a Secundus, operante nelle aree di cui al testo unico approvato con D.P.R 218/1978 • quindi, sempre senza interruzione, per 12 mesi a Tertius, <u>non</u> operante nelle aree di cui al testo unico approvato con D.P.R 218/1978 	<p>All'agenzia spetta il contributo mensile per 24 mesi, durante la somministrazione a Primus e Secundus; non spetta il contributo durante la somministrazione a Tertius, perché Tertius non opera nelle aree agevolate e, alla data della somministrazione, era scaduto il periodo non connesso a tali aree.</p> <p>La riduzione contributiva spetta per 18 mesi, se non ricorrono le condizioni ostative relative ai vari utilizzatori.</p>
Successione di rapporti	Benefici applicabili
<p>L'agenzia di somministrazione assume a tempo indeterminato e pieno un lavoratore ultra cinquantenne titolare di indennità di mobilità residua di 40 mesi e:</p>	<p>All'agenzia spetta la riduzione contributiva per 18 mesi, se non ricorrono le condizioni ostative relative ai vari utilizzatori.</p> <p>All'agenzia spetta il contributo mensile per complessivi 30 mesi, così composto:</p>
<p>somministra per 12 mesi il lavoratore a Primus, operante nelle aree agevolate</p>	<p>spetta il contributo mensile nei primi 12 mesi di somministrazione</p>
<p>poi per altri 12 mesi Secundus, non operante nelle aree agevolate</p>	<p>continua a spettare il contributo mensile per ulteriori 12 mesi</p>
<p>poi lo mantiene in disponibilità per sei mesi,</p>	<p>non spetta il contributo mensile perché le mensilità del contributo dalla ventiquattresima alla trentaseiesima presuppongono che il lavoratore effettui la prestazione lavorativa nelle aree agevolate; in questo periodo manca la prestazione lavorativa in senso stretto</p>
<p>poi lo somministra per 12 mesi a Quartus, operante nelle aree agevolate</p>	<p>spetta il contributo mensile per i primi sei mesi di somministrazione, corrispondenti agli ultimi sei mesi del triennio astrattamente agevolato, decorrente dall'originaria assunzione da parte dell'agenzia.</p>

EMERSIONE DAL LAVORO IRREGOLARE COMPLETAMENTO DELLA REGOLARIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E COOPERATIVE DI FACCHINAGGIO



I datori di lavoro che hanno versato con l'F24 entro il 15 ottobre 2012 il contributo forfettario di 1000 euro (a tal proposito si rinvia al relativo articolo tematico in ZOOM n.48/Ago-Sett.2012) **senza aver inviato la correlata domanda**, hanno la possibilità di

perfezionare la procedura a partire dalle ore 8 del **10 dicembre 2012 fino al 31 gennaio 2013** mediante l'indirizzo <https://nullaostalavoro.interno.it>.

Queste le specifiche rese dal Ministero dell'Interno – Dipartimento per le libertà Civili e l'Immigrazione - con **Circolare n.7529 del 4 dicembre 2012**.

PROCEDURA

L'utente dovrà utilizzare, senza necessità di registrarsi:

- ⇒ **per la mail utente:** il codice fiscale/partita Iva del datore di lavoro riportato sul modello F24 utilizzato per pagare il contributo forfettario;
- ⇒ **per la password:** il numero del documento identificativo del lavoratore presente sullo stesso modello.

La circolare chiarisce inoltre le modalità operative nei casi in cui possa interrompersi il rapporto di lavoro evidenziando che:

1. qualora il datore di lavoro voglia interrompere il rapporto di lavoro, dovrà comunque prima concludere la procedura di emersione;
2. qualora il rapporto si sia concluso prima della conclusione della procedura presso lo Sportello Unico, a causa di forza maggiore quale il decesso della persona da assistere o la cessazione dell'azienda, se si tratta di lavoro subordinato, il datore dovrà dare comunicazione allo stesso Sportello ed alla sede locale dell'INPS. Sarà consentito in questi casi, al momento della convocazione, il subentro di un componente del nucleo familiare del defunto o dell'azienda subentrante, eventualmente anche modificando il rapporto di lavoro sussistendo i requisiti di legge. Qualora predetto subentro non sia possibile, al lavoratore verrà rilasciato un permesso di soggiorno per attesa occupazione;
3. qualora il rapporto dovesse interrompersi per motivi diversi da quelli suesposti, il datore di lavoro che ha presentato domanda di emersione dovrà presentarsi insieme al lavoratore il giorno della convocazione presso lo Sportello Unico per formalizzare la rinuncia al rapporto di lavoro. Dovranno essere specificati i motivi che hanno determinato l'interruzione e dovrà essere sottoscritto, contestualmente al lavoratore straniero il contratto di soggiorno per il periodo relativo all'effettivo impiego.

IMPORTANTE

- ⇒ Nelle more della definizione della procedura di emersione, **i lavoratori stranieri NON possono essere assunti da datore diverso rispetto a colui che ha presentato la domanda di emersione**.
- ⇒ I datori che vogliono disconoscere l'istanza sono tenuti a presentare denuncia di furto di identità presso le autorità competenti e presentarla presso lo Sportello Unico.

EMERSIONE 2012—REGOLARIZZAZIONI

PRESENTATE DA COOPERATIVE DI FACCHINAGGIO

Con **Nota 29 ottobre 2012, prot. n. 7805**, l'INPS rende chiarimenti relativamente alla dichiarazione di emersione presentata da **COOPERATIVE DI FACCHINAGGIO**, soggette al sistema dei premi speciali trimestrali.

In particolare precisa che:

A) I premi dovuti per l'adempimento degli obblighi assicurativi maturati a decorrere dalla data di assunzione del lavoratore – risultante dalla dichiarazione di emersione – fino alla data di stipula del contratto di soggiorno debbono essere determinati **applicando il sistema ordinario** come per la generalità degli altri lavoratori subordinati e NON il sistema dei premi speciali.

⇒ Non è quindi applicabile il sistema dei premi speciali, poiché, ricorda l'Istituto come il presupposto per l'applicazione del sistema dei premi speciali risiede nel rapporto associativo che, tuttavia, nel caso dei lavoratori extracomunitari occupati irregolarmente alle dipendenze di cooperative non può considerarsi stabilito, in quanto il lavoratore era privo del permesso di soggiorno.

Il premio sarà riscosso con il sistema dei premi speciali dalla data di stipula del contratto di soggiorno, una volta stabilito il rapporto associativo.

B) Relativamente alla dichiarazione di emersione riguardante lavoratori già assicurati all'INAIL come soci facchini in virtù di un precedente titolo di soggiorno per lavoro subordinato, poiché il lavoratore era già stato denunciato dal datore di lavoro ai fini assicurativi non dovrà essere aperta una nuova PAT per l'adempimento degli obblighi assicurativi maturati a decorrere dalla data di assunzione del lavoratore, come risulta dalla dichiarazione di emersione, fino alla data di stipula del contratto di soggiorno.

C) Ai fini del **DURC**, sarà attestata la regolarità contributiva se risulta che il datore di lavoro ha provveduto correttamente alle denunce e ai versamenti in relazione allo specifico lavoratore (inclusione del socio lavoratore negli elenchi trimestrali per i quali è scaduto il termine di presentazione e regolare versamento dei premi trimestrali).

Per saperne di

più sui temi

trattati

[https://](https://nullaostalavoro.interno.it)

nullaostalavoro.interno.it

www.lavoro.gov.it

Stretta sulle collaborazioni a progetto POST RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO



La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, con **Circolare n.29 dell'11 dicembre 2012**, detta indicazioni operative al personale ispettivo relativamente alle modifiche introdotte dalla Riforma del Mercato del Lavoro all'istituto delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto, al fine di contrastarne un utilizzo distorto.

ABSTRACT DELLA NORMA

La L.n.92/2012 con le modifiche apportate dalla c.d. Legge Sviluppo (L.n.134/2012) è intervenuta a modificare alcuni articoli disciplinanti il lavoro a progetto, di cui agli art. 61-69 del D.Lgs.n.276/2003.

La nuova disciplina si applica ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della legge (18.07.2012).

Di seguito si rappresentano le novità:

- ⇒ il contratto di lavoro a progetto deve essere riconducibile unicamente a **progetti specifici** (e non più anche a **“programmi di lavoro o a fasi di questi ultimi”**);
- ⇒ si esclude che il progetto possa consistere in una **mera riproposizione dell'oggetto sociale** del committente o nello **svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi** (questi ultimi possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale);
- ⇒ tra gli elementi essenziali da indicare in forma scritta deve esservi anche **“il risultato finale che si intende conseguire”** attraverso il contratto di lavoro a progetto;
- ⇒ Le nuove disposizioni introdotte trovano applicazione anche **per le attività di vendita diretta di beni e servizi realizzate attraverso call center “outbound”, per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento (art.61,c.1 D.lgs.n.276/2003 come modificato dalla Legge Sviluppo)**;
- ⇒ **disciplina del corrispettivo**: si sostituisce l'articolo 63 del decreto legislativo n.276 del 2003 (il quale, nella formulazione vigente, si limita a richiedere che **“Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto”**). In particolare, si prevede che **il corrispettivo non può essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività** (eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla

minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati), dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto;

- ⇒ **recesso**: si introduce la facoltà per il committente di recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi **oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore** tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto; mentre, il collaboratore potrà recedere prima della scadenza del termine, con preavviso, laddove tale facoltà sia prevista nel contratto di lavoro.
- ⇒ si dispone che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, siano **considerati rapporti di lavoro subordinato**, sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui **l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe rispetto a quella svolta dai lavoratori dipendenti** (dell'impresa committente), fatte salve la prova contraria a carico del committente, nonché le prestazioni di elevata professionalità (le quali possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).
- ⇒ **norma di interpretazione autentica** (con effetto, quindi, retroattivo) dell'articolo 69, comma 1, del decreto legislativo n.276 del 2003, volta a chiarire che tale disposizione si interpreta nel senso che **l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**
- ⇒ **norma di interpretazione autentica -art.61 c.3 del D.lgs. n.276/2003-** Si chiarisce che le norme che disciplinano il lavoro a progetto e il lavoro occasionale non si applicano alle sole prestazioni professionali riconducibili alle attività per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi, ferma restando la possibilità per i professionisti abilitati di svolgere, sotto forma di collaborazione coordinata e continuativa, attività diverse da quelle per le quali è necessaria l'iscrizione.

Segue a pag. 23

Segue da pag. 22

REQUISITI DEL PROGETTO E COLLEGAMENTO AL RISULTATO FINALE

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa **DEVONO** essere riconducibili ad uno o più **progetti specifici** determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. **Risulta imprescindibile l'individuazione di un progetto collegato in modo funzionale ad un risultato finale che sia idoneo a realizzare uno specifico e circoscritto interesse del committente.**

Pertanto, nel contratto di collaborazione dovrà essere descritto il progetto nel senso che dovrà essere indicata l'attività prestata dal collaboratore in relazione alla quale sarà realizzato un risultato **obiettivamente verificabile.**

Esempi:

1. sviluppo di uno specifico software e NON l'attività ordinariamente necessaria ai fini della sua gestione;
2. ideazione di una specifica scenografia per la rappresentazione di uno spettacolo teatrale e NON mero allestimento del palco.

Il progetto, quindi, **NON PUO'** consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, ma dovrà caratterizzarsi per **autonomia di contenuti e obiettivi**, pur potendo rientrare "nel ciclo produttivo dell'impresa".

Il legislatore ha pertanto avallato quella giurisprudenza prevalente che sull'argomento così si era espressa relativamente al progetto: "pur avendo ad oggetto attività rientranti nel normale ciclo produttivo dell'impresa e, quindi, non necessariamente caratterizzato dalla straordinarietà od occasionalità deve pur sempre distinguersi da essa, costituendo un obiettivo o un tipo di attività che si affianca all'attività principale senza confondersi con essa"

Esempi

- ⇒ Nell'ambito di un'azienda di software potrà essere rappresentato dalla creazione di un programma informatico avente particolari caratteristiche;
- ⇒ nell'ambito di un'attività di rilevazione dati per finalità statistiche, potrà essere rappresentato dalla raccolta dei dati finalizzata alla realizzazione di uno specifico obiettivo di ricerca.

L'ELENCO DELLE ATTIVITÀ RICONDUCEBILI ALLA SUBORDINAZIONE

È necessario che dal contenuto del contratto ovvero dalle modalità di svolgimento della presta-

zione **NON** emergano i caratteri della "routinarietà" o "elementarietà" e siano invece lasciati al collaboratore i margini di **autonomia anche operativa nello svolgimento dei compiti allo stesso assegnati.**

Compiti esecutivi: il Ministero evidenzia come siano meramente esecutivi quei compiti che si concretizzano nell'attuazione di quanto impartito dal committente senza alcun margine di autonomia anche operativa da parte del collaboratore, non residuando, quindi, in capo allo stesso alcuna possibilità di autodeterminazione nelle modalità esecutive delle attività.

Compiti ripetitivi: il Ministero evidenzia come tale concetto indichi quelle attività rispetto alle quali non è necessaria alcuna indicazione da parte del committente, trattandosi di attività elementari tali da non richiedere specifiche indicazioni di carattere operativo (es. il cameriere, il barista).

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo il Ministero elenca le seguenti attività difficilmente inquadrabili come genuine collaborazioni - ancorché astrattamente riconducibili ad altri rapporti di natura autonoma - e riconducibili all'alveo della subordinazione con i conseguenti provvedimenti sul piano lavoristico e previdenziale:

- ⇒ gli addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali, riviste ed elenchi telefonici
- ⇒ gli addetti alle agenzie ipliche
- ⇒ gli addetti alle pulizie
- ⇒ gli autisti e gli autotrasportatori
- ⇒ i baristi ed i camerieri
- ⇒ i commessi e gli addetti alle vendite
- ⇒ i custodi ed i portieri
- ⇒ le estetiste ed i parrucchieri
- ⇒ i facchini
- ⇒ gli istruttori di autoscuola
- ⇒ i lettori di contatori
- ⇒ i magazzinieri
- ⇒ i manutentori
- ⇒ i muratori e le altre qualifiche operaie dell'edilizia
- ⇒ i piloti e gli assistenti di volo
- ⇒ i prestatori di manodopera nel settore agricolo
- ⇒ gli addetti alle attività di segreteria ed i terminalisti
- ⇒ gli addetti alla somministrazione di cibi o bevande
- ⇒ le prestazioni rese nell'ambito di call center per servizi cosiddetti in bound

Segue da pag. 24

Per saperne di più sui temi

trattati

www.lavoro.gov.it

Stretta sulle collaborazioni a progetto

Segue da pag. 23

IL CORRISPETTIVO

Il compenso va individuato dalla contrattazione collettiva sulla falsariga di quanto avviene per i rapporti di lavoro subordinato, in applicazione dell'art.36 Cost.

Laddove non vi sia contrattazione collettiva specifica il committente dovrà garantire che il compenso non sia inferiore "a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore". In sintesi, il riferimento è ai **minimi tabellari** determinati dai contratti collettivi di categoria e NON a tutto il compenso delle voci retributive eventualmente previste.

PROFILI SANZIONATORI

La mancata individuazione del progetto determina la **costituzione di un rapporto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato**, con le conseguenze che ne derivano anche sotto il profilo previdenziale.

Sarà possibile ritenere assente il progetto nelle seguenti fattispecie:

- mancato collegamento ad un determinato risultato finale;
- carenza di autonoma identificabilità rispetto all'oggetto sociale del committente;
- coincidenza con l'oggetto sociale del committente;
- svolgimento di compiti esecutivi o ripetitivi.

Qualora poi il collaboratore svolga la propria attività in maniera non autonoma e con modalità analoghe a quelle dei lavoratori subordinati, opera una **presunzione relativa di subordinazione**, opponibile da parte del committente.

Ciò non preclude che il collaboratore possa svolgere le medesime attività dei lavoratori dipendenti, purché le svolga con modalità organizzative radicalmente diverse. Altresì, qualora il collaboratore svolga attività diverse da quelle dei lavoratori dipendenti ma con le medesime modalità (rispetto di un orario di lavoro, assoggettamento al potere direttivo, etc), troverà comunque applicazione la presunzione.

Tale presunzione non opera, invece, nei casi di elevate professionalità del collaboratore che possono essere individuate dalla contrattazione collettiva.

IRAP: i modelli 2013



Sul sito dell'Agenzia delle Entrate è stata presentata la bozza del modello Irap 2013 con le relative istruzioni per la compilazione.

Sono di seguito riportate le principali novità presenti nel citato nuovo modello:

Credito Assunzioni donne e giovani under 35

Tali agevolazioni sono state introdotte dalla legge n. 201/2011 – il decreto "Salva Italia" (vedi *Approfondimento Zoom n. 39*)- Nel modello è possibile specificare la deduzione dell'Irap che passa da 4.600 euro a 10.600 euro per i lavoratori di sesso femminile e per quelli di età inferiore ai 35 anni, assunti a tempo indeterminato. L'importo della deduzione passa, invece, da 9.200 euro a 15.200 euro per i lavoratori impiegati nelle imprese delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Questa agevolazione spetta a tutti i soggetti passivi Irap con esclusione delle Pubbliche Amministrazioni e delle imprese operanti in concessione e a tariffa nei settori dell'energia, dell'acqua, dei trasporti, delle infrastrutture, delle poste, delle telecomunicazioni, della raccolta e depurazione delle acque di scarico e della raccolta e smaltimento rifiuti.

Detrazioni regionali

Si prevede l'introduzione nel quadro IR, da utilizzare per la

ripartizione regionale della base imponibile e dell'imposta, di appositi campi in cui indicare le detrazioni dall'Irap disposte da Leggi regionali.

Crediti ricevuti a seguito di operazioni straordinarie

Si recepisce la gestione dei crediti Irap ricevuti a seguito di operazioni straordinarie come i crediti maturati dalla società fusa o incorporata e trasferiti alla società risultante dall'operazione di fusione o incorporazione. Questi crediti vanno indicati in una apposita sezione del quadro IS per poi confluire nel quadro IR nel campo relativo all'eccedenza Irap risultante dalla precedente dichiarazione.

Presentazione

Per i soggetti all'imposta sul reddito delle società, il termine è fissato nell'ultimo giorno del nono mese successivo a quello di chiusura del periodo d'imposta.

Ai fini dell'adempimento della presentazione, non assume quindi rilevanza la data di approvazione del bilancio o del rendiconto, ma solo la data di chiusura del periodo d'imposta.

Ad esempio, una coop con periodo d'imposta coincidente con l'anno solare, dovrà presentare la dichiarazione per via telematica, direttamente o tramite intermediario abilitato o società del gruppo, entro il **30 settembre 2013**.

Una società invece con periodo d'imposta 1/7/2012 – 30/6/2013, dovrà presentare la dichiarazione IRAP 2013 per via telematica entro **31 marzo 2014**.

Prospetto informativo disabili



Prorogata al **15 febbraio 2013** la scadenza per la presentazione del prospetto informativo in materia di collegamento mirato.

Il Ministero del Lavoro – **con nota operativa n. 17699 del**

12 dicembre 2012 - fornisce le istruzioni per la presentazione del predetto **Prospetto informativo**, sintetizzando alcune novità dettate dall'esigenza di adeguare i sistemi informatici alle disposizioni contenute nella Riforma del Mercato del Lavoro.

Abstract della disciplina

La **legge 12 marzo 1999, n. 68**, ha introdotto una nuova disciplina per il **diritto al lavoro dei disabili** i quali usufruiscono di uno speciale regime di **collocamento obbligatorio**, in base al quale i datori di lavoro devono assumere un certo numero di lavoratori disabili in possesso di una (anche solo minima) capacità lavorativa residua.

Le principali **categorie di lavoratori disabili** coinvolti dal collocamento obbligatorio sono:

- ⇒ gli invalidi civili in età lavorativa affetti da minorazioni fisiche o psichiche che comportino una riduzione della capacità lavorativa sopra il 45%;
- ⇒ gli invalidi del lavoro che abbiano una riduzione della capacità lavorativa sopra il 33%;
- ⇒ le persone non vedenti o sordomute;
- ⇒ persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria.

Le condizioni di disabilità vengono accertate attraverso apposita visita medica effettuata da **commissioni mediche** istituite presso le ASL.

I datori di lavoro, pubblici e privati, hanno l'obbligo di impiegare un certo numero o una certa quota di lavoratori disabili (**quote di riserva**):

1. per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, il 7% della forza lavoro deve essere costituita da disabili;
2. i datori che occupano da 36 a 50 dipendenti devono assumere almeno 2 disabili;
3. i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti devono assumere almeno un disabile;
4. i datori di lavoro che occupano meno di 16 dipendenti sono invece esentati dal collocamento obbligatorio.

CRITERI DI COMPUTO DELLA QUOTA DI RISERVA AI FINI DEGLI ADEMPIMENTI DI CUI ALLA L.N.68/99

- NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI -

Con la Riforma del Mercato del Lavoro sono stati modificati i criteri - *previsti all'articolo 4, comma 1 della legge n. 68/1999* - per l'applicazione degli obblighi di assunzione delle categorie protette prevedendo che vengano **inseriti nella base di computo aziendale tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato.**

Con le modifiche introdotte dalla Legge Sviluppo i contratti a termine di durata pari od inferiore a 6 mesi non rientrano nella base di calcolo per la determinazione dell'aliquota.

Pertanto, restano **esclusi** dalla base di computo e sono 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).

Per saperne di più sui temi trattati

www.lavoro.gov.it

Prospetto informativo disabili

Segue da pag. 25

Inoltre, con le modifiche intercorse all'articolo 5, comma 2 della legge n. 68/1999 -, ai fini dell'**esonero dagli obblighi di assunzione** si ricomprende nel personale di cantiere del **settore edile anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere**, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori.

Abstract della disciplina

L'articolo 5, comma 2, della legge n. 68/1999, prevede l'esclusione dagli obblighi inerenti i lavoratori disabili per i datori di lavoro:

- * pubblici e privati operanti nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante;
- * del settore edile, per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore. Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.
- * pubblici e privati del settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto;
- * del comparto dell'autotrasporto nazionale, per quanto concerne il personale viaggiante, al fine di evolvere verso modalità di servizio più evolute e competitive e per favorire un maggiore grado di sicurezza nella circolazione stradale di mezzi, ai sensi del comma 1 dell'articolo 1 della legge 454/1997.

Fermo restando l'obbligo del versamento del contributo esonerativo al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili per ciascuna unità non assunta, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60%, la procedura di esonero prevista dall'articolo 5 è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro che attesta l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo.

LE PRECISAZIONI DEL MINISTERO

A) Poiché la norma non fissa un preciso momento per il calcolo dell'organico e poiché la redazione del prospetto informativo deve riferirsi all'organico al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di presentazione, il Ministero precisa che tale data sia da considerarsi il termine di riferimento;

B) Ai fini della computabilità o meno dei lavoratori occupati con contratto di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro deve fare riferimento all'arco temporale del periodo di attività previsto dal contratto di lavoro stipulato con ciascun lavoratore;

C) L'individuazione della figura del dirigente – da NON computare agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere – deve avvenire sulla base del contratto collettivo di lavoro applicato dal datore;

D) Tra i soggetti **NON COMPUTABILI per effetto di specifiche previsioni di legge, sono da ricomprendere:**

- ⇒ **gli APPRENDISTI;**
- ⇒ **i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro;**
- ⇒ **i lavoratori assunti con contratto di reinserimento;**

E) i lavoratori assunti con **contratto a tempo indeterminato parziale** sono considerati per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva di settore;

F) ai fini dell'esonero dagli obblighi di assunzione, tra il personale di cantiere sono ricompresi anche i **lavoratori di sottosuolo e quelli adibiti a movimentazione e trasporto dei minerali** (art.12, c.12-quater del D.L.n.225/2010 conv.in L.n.10/2011).



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

Modello EAS – ulteriori chiarimenti dell’Agenzia delle Entrate



L’Agenzia delle Entrate con la risoluzione 110/E del 12 dicembre 2012, fornisce chiarimenti in merito all’applicabilità dell’istituto della *remissione in bonis* per gli enti che non abbiano provveduto ad inviare il Modello EAS

o che abbiano inviato il Modello EAS oltre i termini previsti (esposti, a titolo esemplificativo, nelle sottostanti tabelle 1 e 2. Vedi a tal proposito anche Zoom n. 23)

Si ricorda che il **Modello enti associativi - modello Eas** - introdotto in linea con quanto stabilito dall’articolo 30 del decreto legge 185/2008, deve essere compilato, *una tantum*, **dagli enti associativi di natura privata, con o senza personalità giuridica, ivi compresi quelli che si limitano a riscuotere quote associative o contributi**, al fine di comunicare i dati fiscalmente rilevanti all’agenzia delle Entrate per poter continuare a usufruire dei benefici fiscali previsti dalla legge, ossia la non imponibilità dei corrispettivi, delle quote e dei contributi di cui all’articolo 148 del Tuir e all’articolo 4 del Dpr 633/1972 .

Secondo quanto specificato dalla circolare dell’Agenzia delle Entrate 45/E del 29/10/2009 sono tra i soggetti obbligati alla compilazione del citato modello:

- ⇒ **le Associazioni Sindacali e di categoria rappresentate nel CNEL nonché le associazioni per le quali la funzione di tutela e rappresentanza degli interessi della categoria risulti da disposizioni normative o dalla partecipazione presso amministrazioni e organismi pubblici di livello nazionale o regionale, le loro articolazioni territoriali e/o funzionali, gli enti bilaterali costituiti dalle anzidette associazioni e gli istituti di patronato che, ai sensi dell’articolo 18, comma 2, della legge 30 marzo 2001, n. 152, svolgono, in luogo delle associazioni sindacali promotrici, le attività istituzionali proprie di queste ultime;**

⇒ le Associazioni di Promozione sociale iscritte nei registri di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383;

Sono esclusi dalla presentazione del modello EAS le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381.

Remissione in bonis

La remissione in bonis è stata introdotta dall’articolo 2, comma 1, del DL 16/2012, il c.d. decreto “semplificazioni fiscali e tributarie” vedi Approfondimento Zoom n. 42.

Tale istituto prevede che la mancata tempestiva effettuazione di adempimenti formali, come la preventiva comunicazione quando richiesta, non preclude necessariamente la fruizione di benefici fiscali o l’accesso a regimi opzionali.

In presenza di un ritardo nell’adempimento formale è possibile infatti sanare la propria situazione qualora:

- la violazione non deve essere stata contestata e non devono essere iniziati accessi, ispezioni, verifiche o altre attività amministrative di accertamento;
- devono sussistere i requisiti sostanziali richiesti dalle norme di riferimento;
- l’adempimento richiesto (comunicazione o altro) sia comunque effettuato entro il termine di presentazione della prima dichiarazione utile;
- il soggetto richiedente versi contestualmente la sanzione, nella misura minima di **258 euro**.

Enti che non hanno inviato il Modello EAS

L’Agenzia delle Entrate ha precisato che per beneficiare di tale istituto gli enti associativi in possesso dei requisiti sostanziali richiesti dalla norma, **che non hanno inviato il Modello EAS** entro i termini previsti, possono fruire comunque dei benefici fiscali ad essi riservati, inoltrando il suddetto modello entro il termine di presentazione della prima dichiarazione utile (ossia, la prima dichiarazione dei redditi il cui termine di presentazione scade successivamente al termine previsto per effettuare la comunicazione) e versando contestualmente una sanzione (pari a euro **258**).

Segue a pag. 28

Per saperne di più sui temi trattati

www.agenziaentrate.it

Segue da pag. 27

L’Agenzia delle Entrate specifica che, alla luce di alcune problematiche interpretative rispetto al termine entro il quale compiere l’adempimento, a causa delle proroghe concesse, per semplificazione si stabilisce che gli enti potranno inviare il modello Eas, usufruendo della remissione in bonis, fino al prossimo **31 dicembre 2012**. Ciò anche nel caso in cui sia stato superato il termine della prima dichiarazione utile previsto dalla norma a regime.

Si vedano gli esempi riportati nella seguente tabella 1, in cui sono illustrate, con alcuni esempi di enti costituiti in epoche diverse, le scadenze per fruire della remissione in bonis (mediante la presentazione del Modello EAS e il contestuale versamento della sanzione prevista).

Tabella 1 Chiarimenti sui termini

Ca-so	Data costituzione	Scadenza presentazione modello	Remissione in bonis	
			Presentazione modello Eas	Pagamento sanzione
1	15/02/2006	31/03/2011	31/12/2012	31/12/2012
2	04/03/2011	03/05/2011	31/12/2012	31/12/2012
3	08/06/2012	07/08/2012	31/12/2012	31/12/2012
4	01/08/2012	30/09/2012	30/09/2013	30/09/2013

Enti che hanno inviato il Modello EAS oltre i termini

Gli enti che invece hanno inviato con ritardo il modello, possono sanare la loro situazione attraverso la remissione in bonis, pagando i **258 euro** previsti per la sanzione, **senza trasmettere nuovamente lo stesso modello Eas**, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti e che non sia intervenuta nessuna variazione rispetto alla prima comunicazione.

Un’altra tabella con alcuni esempi per fornire ulteriori chiarimenti:

Tabella 2

Data costituzione	Scadenza presentazione modello	Data presentazione	Remissione in bonis	
			Presentazione modello Eas	Pagamento sanzione
15/02/2006	31/03/2011	10/05/2011	non presentato	31/12/2012
04/03/2011	03/05/2011	10/05/2011	non presentato	31/12/2012
08/06/2012	07/08/2012	28/08/2012	non presentato	31/12/2012
01/08/2012	30/09/2012	10/10/2012	non presentato	30/09/2013

Codice tributo

Il versamento della sanzione va effettuato attraverso il modello F24, utilizzando il codice tributo **8114**, da esporre nella sezione “**Erario**”, in corrispondenza degli “**Importi a debito versati**”, con l’indicazione dell’anno a cui si riferisce il versamento.



SOCIETÀ TRA PROFESSIONISTI ANCHE IN FORMA COOPERATIVA

-In attesa del regolamento-

La normativa in merito alla società tra professionisti è stata introdotta in una prima fase dall'art. dall'articolo 10, commi da 3 a 11, della legge 12 novembre 2011, n. 183 – la c.d. “Legge di Stabilità” (Vedi il relativo Approfondimento Zoom n. 39) ed è stata poi integrata dal decreto legge 24 gennaio 2012, n. 1, convertito dalla legge 24 marzo 2012, n. 37, il c.d. “decreto liberalizzazioni” (vedi Approfondimento Zoom n. 40).

In base a tale impianto normativo si consente la costituzione di **società per l'esercizio di attività professionali** regolamentate nel sistema ordinistico secondo i modelli societari regolati dai titoli V e VI del libro V del codice civile, quindi applicabili anche in forma **cooperativa**.

Ciò costituisce l'esito di una complessa e profonda evoluzione dell'ordinamento conclusasi con il definitivo superamento del tradizionale divieto legislativo di esercizio delle attività professionali in forma societaria, contenuto nella legge 23 novembre 1939, n. 1815 che è stata abrogata dai suddetti provvedimenti.

Si ricorda che la citata Legge 1815/1939, da un lato consentiva l'esercizio associato delle professioni ricorrendo alla figura dello “studio professionale associato”, ma, dall'altro lato, vietava di costituire, esercitare o dirigere, sotto qualsiasi forma diversa dallo studio Associato, società, istituti, uffici, agenzie od enti, i quali avessero lo scopo di dare, anche gratuitamente, ai propri consociati od ai terzi, prestazioni di assistenza o consulenza in materia tecnica, legale, commerciale, amministrativa, contabile o tributaria.

Prima della definitiva introduzione della nuova disciplina delle società di professionisti, sotto la spinta della normativa Comunitaria, c'erano stati alcuni interventi legislativi che avevano portato alla possibilità di costituzione di:

⇒ **società tra farmacisti**. La titolarità e l'esercizio delle farmacie possono essere

attribuiti a società di persone e a società cooperative a responsabilità limitata costituite tra farmacisti iscritti all'Albo. Questo ai sensi dell'art. 7 legge n. 362/91 - Norme di riordino del settore farmaceutico.

⇒ **società di professionisti** quali soggetti che possono esclusivamente provvedere, nell'ambito degli appalti pubblici, all'esecuzione di studi di fattibilità, ricerche consulenze, progettazioni o direzione di lavori, valutazione di congruità tecnico economica o di studi di impatto ambientale, costituite ai sensi dell' art. 6 legge n.415/1998 - Modifiche alla legge n.109/94 e ulteriori disposizioni in materia di lavori pubblici (c.d. Merloni – ter, abrogata dal Codice dei contratti, d.lgs. 163/2006) nella forma di società di persone e di società cooperative, esclusivamente tra professionisti iscritti negli appositi Albi.

⇒ **società di Ingegneria**: Si tratta di società di capitali (società per azioni, a responsabilità limitata e in accomandita per azioni) ovvero società cooperative, introdotte con l'art. 17 comma 6, lett. b/ Merloni.

⇒ **una specifica società tra avvocati**, con il d.lgs. 2 febbraio 2001, n. 96, in attuazione alla direttiva 98/5/CE (3)

⇒ **società di revisione legale**, di cui al d.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39.

Tali normative hanno mostrato dei lati lacunosi con evidenti problematiche riscontrate nell'effettiva operatività di tali società.

L'introduzione della disciplina delle società tra professionisti dovrebbe ovviare a tali lacune apportando novità interessanti nel mondo delle libere professioni.

Si ricordano nello specifico le principali novità introdotte dalla legge di stabilità prima e dal decreto sviluppo.

Segue a pag. 30

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.gazzettaufficiale.it

ale.it

www.giustizia-amministrativa.it

http://

www.notariato.it

ZOOM

Servizio di informazione giuslavoristica
e societaria per le imprese cooperative

Unione Nazionale
Cooperative Italiane



SOCIETÀ TRA PROFESSIONISTI ANCHE IN FORMA COOPERATIVA

Segue da pag. 29

L. n. 37/2012 - conversione Decreto Sviluppo

Requisiti della società tra professionisti

Possono assumere la qualifica di **società tra professionisti** le società il cui atto costitutivo preveda:

- ⇒ l'esercizio in via esclusiva dell'attività professionale da parte dei soci;
- ⇒ l'ammissione in qualità di soci dei soli professionisti iscritti ad ordini, albi e collegi, anche in differenti sezioni, nonché dei cittadini degli Stati membri dell'Unione europea, purché in possesso del titolo di studio abilitante, ovvero soggetti non professionisti soltanto per prestazioni tecniche, o per finalità di investimento;
- ⇒ criteri e modalità affinché l'esecuzione dell'incarico professionale conferito alla società sia eseguito solo dai soci in possesso dei requisiti per l'esercizio della prestazione professionale richiesta. La designazione del socio professionista sia compiuta dall'utente e, in mancanza di tale designazione, il nominativo debba essere previamente comunicato per iscritto all'utente;
- ⇒ le modalità di esclusione dalla società del socio che sia stato cancellato dal rispettivo albo con provvedimento definitivo.

Caratteristiche

Tali nuove società dovranno rispettare le seguenti disposizioni:

- La denominazione sociale, in qualunque modo formata, deve contenere l'indicazione di **società tra professionisti**.
- La partecipazione ad una società è incompatibile con la partecipazione ad altra società tra professionisti.
- I professionisti soci sono tenuti all'osservanza del codice deontologico del proprio ordine, così come la società è soggetta al regime disciplinare dell'ordine al quale risulta iscritta.
- La società tra professionisti può essere costituita anche per l'esercizio di **più attività professionali**.

Successivamente la citata legge di conversione del *decreto Sviluppo* interviene in materia disciplinando, con l'art. 9-bis, che:

- ♦ se la società tra professionisti assume la forma cooperativa, la società deve essere costituita da un numero di soci non inferiore a tre;
- ♦ in ogni caso **i soci professionisti** per numero e partecipazione al capitale sociale **devono avere la maggioranza dei due terzi nelle deliberazioni;**
- ♦ il venir meno di tale requisito (senza che si ripristinino le condizioni precedenti entro 6 mesi) rappresenta causa di scioglimento della società con obbligo per i consigli dell'ordine (o collegi) di cancellare la società dall'albo;
- ♦ la società deve prevedere nell'atto costitutivo la stipula di una **polizza di assicurazione** per la copertura dei rischi derivanti dalla responsabilità civile per i danni causati ai clienti dai singoli soci professionisti nell'esercizio dell'attività professionale;
- ♦ il socio professionista può opporre agli altri soci il segreto professionale per le attività a lui affidate;
- ♦ sono fatti salvi i diversi modelli societari già previsti dall'ordinamento e le associazioni professionali.

Regolamento

La legge di stabilità prevede inoltre che sia rimessa ad un regolamento ministeriale, che doveva essere approvato entro il 1° luglio 2012, ma ad oggi non ancora in vigore, la disciplina relativa all'esecuzione dell'incarico conferito alla società da parte di soci in possesso dei requisiti, alla scelta del professionista da parte dell'utente, all'incompatibilità e al rispetto del regime disciplinare dell'ordine.

Segue a pag. 31

SOCIETÀ TRA PROFESSIONISTI ANCHE IN FORMA COOPERATIVA

Segue da pag. 30

Bozza di regolamento

Il ministero della Giustizia ha predisposto una bozza del Regolamento (datata 20/06/2012) della quale si segnalano le principali novità:

- ⇒ l'atto costitutivo o lo statuto delle società tra professionisti (STP) devono contenere criteri e modalità di conferimento dell'incarico professionale, tali da garantire che le prestazioni siano eseguite da soci in possesso dei requisiti necessari per l'esercizio della professione.
- ⇒ La società tra professionisti, al momento del primo contatto col cliente, deve fornirgli informazioni dettagliate sui soci che eseguiranno l'incarico e su eventuali conflitti di interesse tra cliente e la stessa società anche in relazioni a soci con finalità di investimento.
- ⇒ Il cliente può indicare uno o più professionisti a cui affidare l'incarico.
- ⇒ Il socio professionista, nell'adempimento dell'incarico ricevuto, può avvalersi, sotto la sua direzione e responsabilità, della collaborazione di sostituti ed ausiliari, i cui nominativi sono comunicati al cliente il quale può a sua volta comunicare il proprio dissenso entro tre giorni.
- ⇒ La società deve fornire l'elenco dei singoli soci professionisti con titoli e qualifiche.
- ⇒ Un socio professionista non può far parte di più STP, pena incompatibilità. Mentre, i soci per finalità di investimento possono far parte di una (o più) STP ma a condizione che non abbiano condanne definitive e siano in possesso dei requisiti di onorabilità previsti per l'iscrizione all'albo professionale cui la Società è iscritta.

- ⇒ Le STP devono iscriversi nella sezione speciale del **Registro delle Imprese**, con la qualifica di Società tra Professionisti, e nella sezione **speciale degli Albi tenuti dagli Ordini o Collegi professionali di appartenenza dei soci professionisti**.
- ⇒ Le società multidisciplinari (che svolgono più attività professionali) fanno riferimento all'Ordine relativo all'attività prevalente.
- ⇒ La società professionale risponde disciplinarmente delle violazioni delle stesse norme deontologiche dell'ordine al quale risulta iscritta, applicabili all'esercizio in forma individuale della professione regolamentata. Se la violazione deontologica commessa dal singolo socio professionista è ricollegabile a direttive impartite dalla società, la responsabilità disciplinare del socio concorre con quella della società.

Parere n. 3127 del 3/7/2012 del Consiglio di stato

La citata bozza del regolamento è stata oggetto del **parere n. 3127 del 3/7/2012 del Consiglio di stato**.

Il consiglio di Stato si è pronunciato in maniera sostanzialmente favorevole, con alcuni rilievi, su tale bozza di regolamento e ad oggi il Ministero della Giustizia non ha ancora emanato la versione definitiva.

In tale contesto si precisa che tale bozza sviluppa in modo adeguato i principi espressi dalla normativa di livello legislativo, completando, con organicità e chiarezza, il disegno ordinamentale tracciato dalla recente riforma, nel rispetto delle scelte di fondo compiute dalle previsioni di rango primario.

Ma relativamente al contenuto delle singole disposizioni, tuttavia, il Consiglio di Stato fa alcune osservazioni. In particolare segnala che:

Segue a pag. 32

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.gazzettaufficiale.it
www.giustizia-amministrativa.it
<http://www.notariato.it>

SOCIETÀ TRA PROFESSIONISTI ANCHE IN FORMA COOPERATIVA

Segue da pag. 31

- ⇒ per tutelare in modo più completo le ragioni e gli interessi del cliente, è opportuno prevedere che la società professionale debba consegnare al cliente l'elenco scritto non solo dei soci professionisti, ma anche dei soci *con finalità di investimento*. Ciò, inoltre, rappresenterebbe uno strumento ulteriore di verifica preventiva in ordine alla eventuale presenza di situazioni di conflitto di interesse;
- ⇒ nel regolamento è specificato che i *soci con finalità di investimento*
- ⇒ possono far parte di una società tra professionisti ma a condizione che non abbiano condanne definitive e siano in possesso dei requisiti di onorabilità previsti per l'iscrizione all'albo professionale cui la Società è iscritta. Questa previsione che è diretta a specificare il regime di incompatibilità di tale categoria di soci, dovrebbe essere resa più chiara, poiché l'ampio e indeterminato riferimento a tutte le ipotesi di condanna (si intende: penale) è idoneo a comprendere ogni fattispecie di illecito definitivamente accertato, compresi gli episodi isolati di gravità minore o risalenti nel tempo, o non collegati con l'oggetto della società;
- ⇒ riguardo al regime della responsabilità delle società "multidisciplinari", le quali svolgono più di una attività professionale, occorre valutare se, in relazione alle attività concretamente svolte e ai comportamenti posti in essere dai singoli soci, non sia opportuno prevedere anche l'applicazione delle particolari regole deontologiche correlate ai settori delle specifiche attività, quanto meno nei casi in cui la violazione commessa dal singolo professionista rappresenti l'esecuzione di indirizzi manifestati dalla società.

Studio del notariato

Anche il Consiglio nazionale del Notariato, con il proprio studio n. 41-2012/I del 31/05/2012 "Prime note sulle società tra professionisti" ha affrontato la questione relativa alle STP ripercorrendone l'iter legislativo sopra specificato.

Da rilevare che il notariato affronta la problematica della possibilità di costituzione di una società tra professionisti in mancanza del regolamento definitivo.

Secondo il citato studio vi sono diverse motivazioni che inducono ad una soluzione negativa alla suddetta possibilità, al di là dell'ovvia considerazione per cui potrebbe per più versi apparire poco utile redigere un atto costitutivo destinato a breve ad esser modificato.

In particolare:

1. l'incompleta definizione delle modalità di assunzione dell'incarico incide sulla attività della società. Tanto che la stessa disciplina secondaria potrebbe essere risolutiva per chiarire dubbio se il contratto d'opera intervenga effettivamente tra società ed utente, con il professionista nelle vesti di esecutore, tesi che sembra più convincente.
2. la mancanza di tali criteri impedisce, di fatto, l'assunzione dell'incarico, con la conseguenza che la società non può comunque svolgere l'attività e quindi si configura, allo stato attuale, l'impossibilità di conseguire l'oggetto sociale.
3. l'impossibilità, allo stato attuale, di definire le modalità di assunzione dell'incarico, si riflette sulla corretta formazione della volontà del socio in sede di costituzione della società, risultando indeterminato l'obbligo che questi viene ad assumere sottoscrivendo il contratto sociale.
4. dovendo il regolamento definire anche in merito alla soggezione della società al regime disciplinare dell'ordine al quale risulta iscritta, si prospetta l'ulteriore questione relativa alla mancanza di una disciplina relativa all'iscrizione all'ordine che rappresenta, come minimo, condizione per l'assunzione degli incarichi professionali da parte della società. Il che, ancora una volta, si traduce nell'impossibilità attuale di svolgere la propria attività e di conseguire l'oggetto sociale.

Consorzi e Cooperative tra imprese di autotrasporto – Specifiche sui requisiti per l'accesso alla professione



Si ricorda che i Consorzi e le Cooperative tra imprese di autotrasporto (C.d. Raggruppamenti a proprietà divisa) devono essere iscritti in una apposita Sezione Speciale dell'Albo Nazionale dell'Autotrasporto e, rispetto alle normali imprese, si applicano, ai sensi dell'art. 1 della Legge 298/74, alcune eccezioni per la dimostrazione dei requisiti necessari all'accesso alla professione.

In merito all'accesso alla professione si rammenta che:

La disciplina si applica alle imprese che esercitano o intendono esercitare la professione di trasportatore di merci per conto di terzi su strada con veicoli a motore singoli o con insieme di veicoli accoppiati con massa complessiva superiore a 3,5 tonnellate.

Le imprese di trasporto merci su strada per c/terzi, ai fini dell'ottenimento dell'autorizzazione per l'esercizio della professione, **devono dimostrare o aver dimostrato i seguenti requisiti:**

- ⇒ **Onorabilità:** deve essere posseduta dal gestore dei trasporti, dall'amministratore unico, dai membri del consiglio d'amministrazione, dai soci illimitatamente responsabili, dal titolare dell'impresa individuale o familiare e dai collaboratori della stessa e dall'impresa stessa;

- ⇒ **idoneità finanziaria:** l'impresa dimostra di disporre ogni anno di un capitale e di riserve per un valore di almeno 9 000 Euro quando è utilizzato un solo veicolo e di 5 000 Euro per ogni veicolo supplementare utilizzato.
- ⇒ **idoneità professionale:** è attestata tramite superamento di un esame obbligatorio. Inoltre i titolari di un attestato di idoneità professionale devono frequentare un corso di formazione periodica ogni 10 anni. (Le materie di esame sono individuate dall'allegato I del Reg. CE n. 1071/2009 a cui si rimanda).
- ⇒ **Stabilimento:** disponibilità di una sede effettiva e stabile in uno Stato membro. Esso implica la disponibilità di veicoli di proprietà ovvero a titolo di locazione senza conducente o leasing, alle condizioni dello Stato di stabilimento dell'impresa, nonché di un centro operativo dotato di attrezzature e strutture tecniche appropriate. presso la sede debbono inoltre essere conservati almeno i documenti contabili e di gestione del personale.

Per chi utilizza veicoli aventi massa **inferiore a 3.5 tonnellate**, invece, è sufficiente l'iscrizione all'Albo nazionale delle persone fisiche e giuridiche che esercitano l'autotrasporto di cose per conto di terzi **dimostrando il solo requisito dell'onorabilità.**

Si ricorda che l'onorabilità di soggetto comporta che questi non sia stato oggetto di condanna per un reato grave o di sanzione per una grave infrazione, in particolare della normativa comunitaria in materia di trasporti su strada.

Per saperne di

più sui temi

trattati

www.alboautotras

porto.it

ConSORZI e Cooperative tra imprese di autotrasporto – Specifiche sui requisiti per l'accesso alla professione

Segue da pag. 33

Inoltre si evidenzia che l'articolo 2, comma 227, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008, la cui analisi è stata inviata contestualmente al servizio di informazione "ZOOM" n. 4, del 14/02/2008), prevede che le imprese che intendono esercitare la professione di autotrasportatore di cose per conto di terzi, in possesso dei requisiti di onorabilità, capacità finanziaria e professionale, ed iscritte all'albo degli autotrasportatori per conto di terzi, sono tenute a dimostrare di aver acquisito, per cessione di azienda, altre imprese di autotrasporto, o l'intero parco veicolare, purchè composto di veicoli di categoria non inferiore ad euro 5, di altra impresa che cessa l'attività di autotrasporto per conto di terzi, oppure di aver acquisito ed immatricolato, singolarmente o in forma associata, veicoli adibiti al trasporto di cose di categoria non inferiore a euro 5 e aventi massa complessiva a pieno carico **non inferiore a 80 tonnellate**.

Per i citati i Consorzi e le Cooperative di imprese di autotrasporto, si prevede che le consociate possono accedere al mercato prescindendo dal tonnellaggio afferente alla singola impresa, purché il consorzio o la cooperativa di appartenenza abbia globalmente in disponibilità veicoli di massa complessiva non inferiore alle 80 tonnellate.

Qualora una delle imprese consociate receda dal consorzio, dovrà ristabilire i nuovi parametri previsti dalla legge per continuare la professione.

Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con la Circolare prot. 26964/RU del 30/11/2012, in merito ai **Consorzi e le Cooperative tra imprese di autotrasporto** per l'accesso alla professione precisa che:

- ⇒ il requisito **dell'onorabilità si dimostra in maniera autonoma tramite la dimostrazione dello stesso da parte degli amministratori del consorzio o della cooperativa.**

⇒ Il requisito della **capacità professionale** può essere soddisfatto sia mediante la **dimostrazione da parte degli amministratori del consorzio o della cooperativa dell'attestato di idoneità professionale, sia tramite la nomina a gestore dei trasporti di un soggetto che eserciti tali funzioni presso una delle imprese consorziate o associate.**

⇒ Il requisito della **capacità finanziaria** è in capo e va quindi dimostrato da parte delle singole imprese associate o consorziate, a prescindere dal fatto che il consorzio o la cooperativa abbia veicoli intestatati. **In pratica non può essere richiesta ai citati consorzi e cooperative di imprese la dimostrazione del requisito di idoneità finanziaria in aggiunta a quanto già dimostrato dalle associate che ne fanno parte, nemmeno nel caso in cui tali organismi risultino essere diretti intestatari di veicoli.**

⇒ Per il requisito dello stabilimento, la dimostrazione della sede operativa per i consorzi e cooperative operanti esclusivamente attraverso veicoli degli associati è soddisfatta sempre da questi ultimi. Se invece il consorzio o la cooperativa opera con propri veicoli dovrà dimostrare di disporre di una sede operativa, la quale, peraltro, dovrà essere indicata come tale anche dalle imprese consorziate o associate.



Privacy: Telemarketing estesa la tutela alle imprese



Con il provvedimento del 20 settembre 2012 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2012, il Garante per la protezione dei dati personali ha fatto chiarezza in merito all'applicabilità della disciplina sul trattamento dei dati personali nei confronti delle persone giuridiche, con particolare riferimento all'ambito delle comunicazioni elettroniche.

Registro opposizioni

Il Garante per la Privacy ha precisato i termini di applicabilità alle persone giuridiche del Registro delle Opposizioni.

caratteristiche

Esso rappresenta uno strumento introdotto nella legislazione italiana per richiedere di essere tutelati nella propria privacy, **qualora si risulti iscritti in elenchi pubblici**, da attività non richieste di "Telemarketing" (invio ripetuto di comunicazioni promozionali) in ogni sua forma, anche cartacea e digitale.

funzionalità

Tramite il Registro Pubblico delle Opposizioni si intende raggiungere un corretto equilibrio tra le esigenze dei soggetti che hanno scelto di non ricevere più telefonate commerciali e le esigenze delle imprese commerciali che in uno scenario di maggior ordine e trasparenza potranno utilizzare gli strumenti del telemarketing.

fruizione

L'Abbonato può accedere al servizio tramite cinque modalità: modulo elettronico sul sito web, posta elettronica, telefonata, lettera raccomandata, e fax.

L'Operatore potrà iscriversi al sistema e effettuare tutte le operazioni previste per l'aggiornamento delle liste numeriche da contattare attraverso una serie di servizi disponibili sul sito

www.registrodelleopposizioni.it

realizzazione

La realizzazione e gestione del Registro è stata affidata dal Ministero dello Sviluppo Economico – Dipartimento per le Comunicazioni alla Fondazione Ugo Bordoni attraverso un contratto di

servizio che ne sottolinea la natura di ente terzo, indipendente, impegnato in attività di pubblico interesse.

Persone Giuridiche

La possibilità di iscriversi al Registro, è estesa anche alle imprese oltre che alle persone fisiche iscritte negli elenchi pubblici, ma, a causa delle difficoltà procedurali e della mancanza di coordinamento legislativo, tale tutela rimaneva di difficile attuazione.

Infatti, dopo numerose istanze di segnalazione e di richieste di pareri, soprattutto per ovviare alle difficoltà operative riscontrate dai titolari dei trattamenti dei dati, il Garante ha esposto le modifiche alle parti del **Codice per la protezione dei dati personali**.

Modifiche e chiarimenti

Gli articoli su cui si interviene riguardano le definizioni (art. 4), l'oggetto e l'ambito di applicazione (art. 5), le modalità di esercizio dei diritti dell'interessato (art. 9) ed i trasferimenti dei dati verso paesi terzi (art. 43), che attualmente si riferivano alle sole persone fisiche.

Le suddette norme a garanzia della privacy introdotte dalla normativa comunitaria, sono infatti rivolte a destinatari individuati non in funzione della loro qualifica soggettiva (persone fisiche o giuridiche), bensì in funzione della loro qualifica di **contraente** (che comprende anche le persone giuridiche), termine che ha sostituito nelle disposizioni del Codice quello di **abbonato** (riferito alle sole persone giuridiche).

L'Autorità ha chiarito che la disciplina del Telemarketing dovrà continuare a trovare applicazione anche per le persone giuridiche, gli enti e le associazioni, poiché la nozione di "contraente" contenuta nel Codice nella parte relativa ai servizi di comunicazione elettronica, sulla base dei principi comunitari, ricomprende tutte le categorie di soggetti.

Questo rappresenta una maggiore tutela per le aziende che non desiderano ricevere attività di Telemarketing.

Per cui gli operatori che attuano tale strumento dovranno ora verificarne l'iscrizione nel Registro delle Opposizioni prima di procedere con il contatto pubblicitario e non potranno inviare, senza consenso, telefonate, fax, sms da sistemi automatizzati.

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.registrodelleopposizioni.it



sullo scorso numero di Zoom).

Il chiarimento

Si specifica che l'IMU è un *tributo comunale* e nell'ottica di semplificazione degli adempimenti dei contribuenti, questi dovranno **rivolgersi al Comune in caso di errore nel versamento dell'imposta**.

Il Ministero dell'Economia e Finanze con la Risoluzione n. 2/DF, del 13 dicembre 2012 fornisce alcuni chiarimenti in merito a quale sia il soggetto a cui rivolgersi in caso di errori sul versamento dell'Imposta Municipale Propria - IMU (vedi anche il relativo articolo

La disposizione specifica che in caso di errore, tutte le relative correzioni, riguardanti l'IMU, vanno inoltrate all'Ente e **non all'Agenzia delle Entrate**.

La risoluzione specifica, a titolo esemplificativo, i possibili casi in cui il **Comune è identificato come unico interlocutore**:

- ⇒ **versamento Comune di un importo non dovuto**
- ⇒ **versamento allo Stato di una quota dovuta al Comune**
- ⇒ **versamento con erronea indicazione del codice tributo**
- ⇒ **errata indicazione del codice catastale da parte dell'intermediario**

Sistri – 2012 nessun contributo



Con il decreto del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare 17 ottobre 2012, n. 210 recante "Regolamento concernente modifiche al decreto del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare 25 maggio 2012, n. 141 (SISTRI)" (pubblicato in GU n. 284 del 5 dicembre 2012), si stabilisce che entro il **30 novembre 2012 non deve essere pagato alcun contributo relativamente al Sistema Sistri**, prevedendo di fatto la sospensione del pagamento dei contributi dovuti dagli utenti per l'iscrizione al Sistema SISTRI per l'anno 2012.

Il citato decreto, chiarisce definitivamente la soppressione del pagamento del contributo, nato con l'emanazione da parte dello stesso ministero del decreto n. 141/2012, che, successivamente all'adozione della norma sospensiva di cui alla citata legge n. 134/2012, reintroduceva l'obbligo del pagamento del contributo entro il **30 novembre 2012** (vedi Approfondimento Zoom n. 45).

In sostanza il contributo dovuto per l'iscrizione al sistema Sistri per l'anno 2012 non è dovuto ed è stato ufficialmente sospeso sino al **30 giugno 2013**.

Si ricorda che il SISTRI è il sistema di controllo della tracciabilità di rifiuti speciali a livello nazionale e di rifiuti urbani nel territorio della regione Campania, introdotto dall'art. 1, comma 1116 della legge 296/2006 (finanziaria per il 2007). Successivamente con il D.Lgs. n. 4/2008 (art. 2, comma 24), che modificava l'art. 189 del D.Lgs. 152/2006 (cd. Codice ambientale), veniva stabilito l'obbligo, senza ulteriori oneri per la finanza pubblica, dell'installazione ed utilizzo di apparecchiature elettroniche per le categorie dei soggetti già obbligati alla predisposizione della documentazione cartacea in materia di rifiuti speciali. Inoltre, con l'art. 14-bis del decreto legge n. 78/2009 sono state dettate le modalità di finanziamento del sistema nazionale per il controllo e la tracciabilità.

Il SISTRI è stato quindi istituito con il DM del 17 dicembre 2009 al quale hanno fatto seguito alcuni decreti correttivi (DM 15 febbraio 2010, DM 9 luglio 2010, DM 28 settembre 2010, DM 22 dicembre 2010) e, da ultimo, la normativa è stata successivamente riunificata in un Testo Unico, DM 18 febbraio 2011, n. 52. Le norme sul sistema sanzionatorio del SISTRI sono state, invece, introdotte dal D.Lgs. n. 205/2010 - di attuazione della direttiva 2008/98/CE relativa ai rifiuti - come modificato dal D.Lgs. n. 121/2011 - di attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente.

Come sopra ricordato l'avvio del sistema è stato sottoposto a numerose proroghe.

APPALTO DI SERVIZI E COOPERATIVE

CONSIGLIO DI STATO, SEZIONE 5 - SENTENZA 12 MARZO 2012, N. 1369 -



Le valutazioni della Commissione di Gara in sede di verifica dell'anomalia dell'offerta si sostanziano in un'attività amministrativa di giudizio di carattere tecnico, finalizzata alla ricerca non già di specifiche e singole inesattezze dell'offerta economica,

bensì ad accertare se questa sia attendibile o inattendibile nel suo complesso e, quindi, se dia o meno serio affidamento circa la corretta esecuzione dell'appalto.

A fronte di tale manifestazione di discrezionalità tecnica il sindacato giurisdizionale è ristretto entro i limiti, propri delle forme del controllo di tipo estrinseco, delle figure sintomatiche dell'eccesso di potere per sviamento, travisamento dei fatti, arbitrarietà, illogicità manifesta della motivazione.

Ne consegue che **non è sufficiente per chi contesti l'esito di quanto emerso in commissione di gara contrapporre una propria versione alternativa, ma occorre enucleare specifici punti in cui il positivo riscontro sull'attendibilità dell'offerta si riveli, nel suo complesso, logicamente deficitario ed incongruamente motivato.**

Così si pronuncia la quinta sezione del Consiglio di Stato – **con Sentenza n. 1369/2012** - in merito al ricorso presentato da una Cooperativa avverso la sentenza del TAR con la quale venivano respinte le doglianze della cooperativa che, risultata seconda nell'aggiudicazione della gara (*affidamento dei servizi di pulizia di un Comune, da aggiudicare con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa*) aveva censurato l'operato della commissione per non aver rilevato l'anomalia dell'offerta della cooperativa sociale, risultata vincitrice.

Su tali principi - C.d.S., Sez.VI, 7 Settembre 2012, n.4744 - "Il giudizio di verifica della congruità di un'offerta apparentemente anomala ha natura globale e sintetica sulla serietà o meno dell'offerta nel suo insieme, restando irrilevanti eventuali singole voci di scostamento. Siffatta verifica non ha dunque per oggetto la ricerca di specifiche e singole inesattezze dell'offerta economica, essendo invero finalizzata ad accertare se l'offerta sia attendibile nel suo complesso e, dunque, se dia o meno serio affidamento circa la corretta esecuzione dell'appalto, sicché ciò che rileva è che l'offerta rimanga nel complesso "seria". Sul piano processuale, con riguardo al procedimento di verifica dell'anomalia delle offerte, il Giudice Amministrativo può sindacare le valutazioni compiute dalla stazione appaltante sotto il profilo della loro logicità e ragionevolezza e della congruità dell'istruttoria, ma non può operare autonomamente la verifica della congruità dell'offerta presentata e delle sue singole voci, poiché, così facendo, invaderebbe una sfera propria della P.A. nell'esercizio della discrezionalità tecnica". (Ex plurimis: C.d.S., Sez. IV, 23 luglio 2012, n. 4206; C.d.S., Sez. III, 26 gennaio 2012, n. 343; C.d.S., Sez. VI, n. 4801/2011).

Le censure riproposte dalla cooperativa in appello - *non rilevate dalla commissione di gara né tanto meno dal primo giudice* - concernono la previsione di un utile ritenuto irrealistico sulla base della valutazione di un costo del lavoro destinato a superare i ricavi in ragione delle seguenti anomalie:

- I. ingiustificato scostamento dei costi esposti dall'aggiudicataria (*cooperativa sociale*) rispetto ai valori medi indicati per il personale dipendente da imprese di pulizia nella tabella allegata al d.m. 25/2/2009.

⇒ *il Tar ha sul punto fatto riferimento agli sgravi fiscali e contributivi spettanti alla controinteressata per l'impiego di personale svantaggiato ai sensi della l. n. 381/91, ma tale aspetto non era emerso in sede di gara;*

Segue a pag. 38

Per saperne di più sui temi trattati

www.giustizia-amministrativa.it

APPALTO DI SERVIZI E COOPERATIVE

CONSIGLIO DI STATO, SEZIONE 5 -

SENTENZA 12 MARZO 2012, N. 1369 -

Segue da pag. 37

2. prospetto relativo al costo del lavoro privo degli scatti di anzianità dei lavoratori svantaggiati, pur avendo dichiarato la cooperativa sociale che tali lavoratori fossero alle sue dipendenze da diverso tempo.

3. Dichiarazione della cooperativa sociale inerente 20 delle 586 ore lavorative svolte da soci volontari non retribuiti, malgrado il capitolato prestazionale allegato al bando imponesse all'appaltatrice l'impiego di "operatori qualificati, preparati e competenti, opportunamente addestrati all'espletamento del servizio stesso e con specifico inquadramento".

⇒ *il Tar ha sul punto fatto riferimento alla portata non distorsiva della concorrenza di tali prestazioni volontarie, in quanto meramente marginali stanti le osservazioni sul punto dell'appellante che evidenziavano come l'attività dei soci volontari non potesse mai sostituire quella dei soci lavoratori.*



4. indicazione di due consiglieri di amministrazione della cooperativa sociale per il controllo e coordinamento dei lavoratori addetti alle pulizie che, in ragione della titolarità della suddetta carica sociale, svolgevano tale attività gratuitamente.

⇒ *Secondo la cooperativa appellante il Tar non ha tenuto conto dei maggiori costi rivenienti dall'applicazione di quell'indirizzo della giurisprudenza della Cassazione che reputa configurabile in capo agli amministratori di società che svolgano attività sotto il potere direttivo altrui un autonomo rapporto di lavoro.*

Il Collegio, nel non accogliere l'appello della cooperativa e nel confermare la sentenza del Tar osserva che:

I. **le tabelle ministeriali emanate in attuazione dell'art. 86 d.lgs. n. 163/06 costituiscono dati medi, elaborati su basi statistiche,**

rispetto alle quali ciascun operatore economico può dimostrare - salvo il rispetto dei minimi salariali risultanti dalla contrattazione collettiva nazionale - di sviluppare maggiori economie nell'organizzazione aziendale o, nel caso di specie, di fruire di regimi agevolati. Infatti, il riferimento agli sgravi fiscali e contributivi spettanti alla cooperativa sociale in ragione dell'impiego alle proprie dipendenze di personale svantaggiato, è ricavabile dalle giustificazioni fornite dalla cooperativa aggiudicataria attraverso il riferimento all'impiego di "12 soggetti svantaggiati di cui all'art. 4 della legge 381/1991" e dall'allegato prospetto dei dipendenti;

II. la censura relativa al mancato conglobamento degli scatti di anzianità muove da un presupposto indimostrato, che in ogni caso trascura la **realtà del lavoro cooperativo, nella quale la contrattazione collettiva costituisce un mero parametro di riferimento per la determinazione del trattamento economico, inderogabile solo nei minimi** (cfr. artt. 3, 5 e 6 l. n. 142/01);

III. **l'impiego di soci volontari non retribuiti non implica di per sé una non rispondenza agli obiettivi di qualità del servizio esigibili dalla stazione appaltante,** tenuto conto che si tratta di lavori di pulizia, non certo attività di alta specializzazione, e che il Tar, con motivazione adeguata, ha esattamente colto il rilievo marginale del loro contributo nell'economia complessiva del servizio;

IV. **il diretto coinvolgimento nei lavori dei soci amministratori, anch'esso comunque di incidenza ridotta rispetto al servizio complessivamente offerto, risponde pienamente agli obiettivi ed ai connotati tipici della cooperazione a scopo di mutualità, tanto più se a prestarsi a ciò sono i diretti attori dello scopo sociale.**

LICENZIAMENTO DEL SOCIO LAVORATORE E CESSAZIONE DEL RAPPORTO ASSOCIATIVO CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO CIVILE - SENTENZA 6 AGOSTO 2012, N. 14143 -



Una cooperativa di produzione e lavoro presenta ricorso per Cassazione avverso il pronunciamento della Corte D'Appello di Messina che aveva dichiarato illegittima la delibera di esclusione del socio e, conseguentemente aveva condannato la cooperativa:

- ⇒ alla reintegra del socio lavoratore nel posto di lavoro;
- ⇒ al risarcimento del danno cagionato in misura pari alla mancata retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento alla reintegra;
- ⇒ alla regolarizzazione contributiva, assistenziale e previdenziale con interessi e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo.

Fatto

Il giudice di primo grado aveva accolto le domande proposte dal socio lavoratore dirette ad ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento disciplinare per aver lavorato presso altro datore nel periodo in cui era assente per malattia, ritenendo non provato il motivo a fondamento di predetto licenziamento. Purtuttavia, aveva escluso l'applicabilità della tutela reale (ossia dell'art.18 della

L.n.300/1970) in considerazione delle norme di cui all'art.2 della L.n.142/2001 come modificate dall'art.9 della L.n.30/2000, osservando come con il rapporto di lavoro fosse venuto a cessare anche quello associativo.

Il giudizio si era concluso con la condanna per la cooperativa alla costituzione di un nuovo rapporto di lavoro o in subordine al pagamento di un'indennità commisurata a quattro mensilità dell'ultima retribuzione.

Il socio aveva proposto appello alla sentenza del Giudice del Lavoro di Messina, evidenziando come con il ricorso presentato fosse stata impugnata anche la delibera di esclusione dalla qualità di socio con richiesta di annullamento e ricostituzione di tale qualità e con conseguente diritto alla reintegra nel posto di lavoro, ex art.18 della L.n.300/1970. Il socio, evidenziava, altresì, come la delibera di esclusione del CdA non gli fosse mai stata comunicata per tempo, pur avendola il socio impugnata al ricevimento della A/R con cui la cooperativa, oltre un anno dopo dalla suddetta delibera, aveva formalmente dato comunicazione del provvedimento di esclusione.

Avverso il pronunciamento della Corte di Appello di Messina ricorre per Cassazione la cooperativa evidenziando, tra gli altri, come:

1. L'art.2 della L.n.142/2001 come modificata dalla L.n.30/2003 esclude l'applicabilità dell'art.18 della L.n.300/70 ogni qual volta venga a cessare, con il rapporto di lavoro anche quello associativo;
2. La delibera di esclusione sia stata impugnata tardivamente stante che il socio già nel corso del procedimento cautelare ne aveva avuto contezza.

Segue a pag. 40

Per saperne di
più sui temi
trattati

www.cortedicassazione.it

LICENZIAMENTO DEL SOCIO LAVORATORE E CESSAZIONE DEL RAPPORTO ASSOCIATIVO

Segue da pag. 39

Decisione

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, con Sentenza n.14143/2012, **dichiara infondato il ricorso**, rigettandolo nel suo complesso per i seguenti motivi:

- ⇒ Non è sufficiente la mera conoscenza che di fatto il socio abbia della delibera prima della sua comunicazione. Pertanto, ai fini dell'impugnazione i tempi decorrono dalla comunicazione della delibera e non già da un momento precedente. *In proposito, la Cassazione, sez. I, ha affermato con sentenza n.11558/2008 che la eventuale incompletezza della comunicazione al socio della delibera di esclusione adottata ai sensi dell'art.2533 c.c. incide sulla decorrenza del termine per l'opposizione, non assumendo invece alcun rilievo a tal fine la conoscenza da parte del socio degli addebiti contestatigli nel corso del procedimento;*
- ⇒ La delibera di esclusione in questione, risultando fondata esclusivamente sull'intervenuto licenziamento ritenuto illegittimo, è parimenti illegittima;
- ⇒ Ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato si applicano le norme dello Statuto dei Lavoratori, compreso l'art.18 sulla reintegrazione nel posto di lavoro illegittimamente licenziato, salvo che venga a cessare, col rapporto di lavoro anche quello associativo. Nel caso in oggetto il rapporto di lavoro NON si è risolto in ragione della cessazione del rapporto associativo bensì quest'ultimo è cessato a causa dell'intimato licenziamento del socio lavoratore, non determinandosi la fattispecie di cui all'art.2 della L.n.142/2001 e trovando pertanto applicazione la disciplina ordinaria sulla reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore illegittimamente licenziato.

Abstract della norma

- Licenziamento del socio lavoratore e cessazione del rapporto associativo-

Il legislatore è intervenuto a mezzo di previsioni normative a confermare e rafforzare la natura strumentale del rapporto di lavoro del socio in funzione del raggiungimento degli obiettivi associativi. Pertanto la condizione di socio lavoratore è inscindibilmente legata alla posizione associativa, che viene quindi a costituire la condizione indispensabile per lo svolgimento della prestazione lavorativa presso la cooperativa. Con l'art. 9 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 è stata prevista una modifica all'art. 5 della citata legge 142/2001, dove il recesso o l'esclusione del socio - rispettivamente artt. 2532 e 2533 c.c., come modificati dalla Riforma del Diritto Societario (d.lgs. 17 gennaio 2003, n. 6) - provocano l'estinzione del rapporto di lavoro. La norma di riferimento deve essere individuata nel combinato disposto degli artt. 5, legge 142/2001 e 2533 c.c. dove è previsto, a fronte della deliberazione di esclusione del socio, un termine di sessanta giorni dalla comunicazione per impugnare il provvedimento dinanzi al tribunale ordinario. È necessario altresì evidenziare che ai sensi dell'art. 2 della L.n. 142/2001 è prevista l'applicazione ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato delle norme dettate dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, con l'unica esclusione dell'operatività dell'art. 18 nell'ipotesi in cui venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo.



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)
46. Analisi Decreto Sviluppo bis (Novembre 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 giussindacale 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;
- 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/aaaa" 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>, contenutone 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



Unione Nazionale
Cooperative Italiane

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'UNCI - Unione Nazionale Cooperative Italiane - con il suo 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 e fornisce aggiornamenti normativi

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 | |

