



CONFCOOPERATIVE

Brescia

Notizie

anno 6 numero 1 aprile 2015

Poste Italiane S.p.A. -
Spedizione in abbonamento
postale (D.L. 353/2003 conv.
in L. 27/02/2004 n. 46) art.1
comma 1, LO/BS - € 4,00



Confcooperative dal Papa PAG. 3
Cooperazione in guerra PAG. 5
I controlli e la vigilanza per la disabilità PAG. 18

Nel cuore e nella mente

L'incontro con Papa Francesco nella mattina di sabato 28 marzo, nella splendida cornice dell'Aula Paolo VI, dei 7.000 cooperatori e cooperatrici insieme alle loro famiglie, tra cui quasi 180 bresciani, ha lasciato nel cuore e nella mente tante emozioni e tanti pensieri. Molte sono state anche le persone che hanno seguito l'udienza in diretta, tramite la TV e lo streaming o che l'hanno ripercorsa nei giorni successivi.

Papa Francesco ci ha consegnato un grande riconoscimento insieme ad un'ancora più grande responsabilità che ci deve accompagnare anche e soprattutto quando l'eco emotivo e mediatico dell'udienza si sarà affievolito.



Un riconoscimento per essere interpreti di **“un'economia capace di dar vita a imprese ispirate al principio della solidarietà e capaci di creare socialità”**; per aver contribuito a rendere migliore questo paese, a dare risposte alle molte fragilità e povertà; per operare nei tanti campi e settori nei quali operiamo con tenacia, inventiva, passione, rispetto per le persone e l'ambiente.

Ci ha spronato a guardare avanti, al molto che ancora c'è da fare e costruire per offrire risposte e possibilità a quanti ancora oggi non ne trovano, alle donne, ai giovani, ai poveri, alle persone senza più o senza ancora un lavoro.

Ci ha affidato la missione di **“globalizzare la solidarietà”** insieme; di combattere con forza **“la cultura dello scarto coltivata dai poteri che reggono le politiche economico-finanziarie del mondo globalizzato, dove al centro c'è il dio denaro... ponendo invece al centro dell'economia mondiale la dignità della persona umana”**; di operare affinché sia sempre l'uomo a comandare sul capitale e non viceversa.

Ci ha messo in guardia dal rischio di una responsabilità sociale solo di facciata, che è solo un'operazione di marketing, come spesso accade per le imprese profit; ci ha esortato a contaminare, influenzare la politica attraverso la nostre esperienze e buoni metodi affinché la speranza raggiunga anche quelle **“periferie esistenziali”** oggi soffocate dall'emarginazione, dalla povertà, dall'annullamento della dignità come persone.

“Papa Francesco ci ha consegnato un grande riconoscimento insieme ad un'ancora più grande responsabilità che ci deve accompagnare anche e soprattutto quando l'eco emotivo e mediatico dell'udienza si sarà affievolito”

Ci ha offerto **“incoraggiamenti concreti”**: investire bene, mettendo insieme con determinazione i mezzi buoni per realizzare opere buone; continuare ad essere il motore che solleva e sviluppa la parte più debole delle nostre comunità locali e della società civile; collaborare tra cooperative, con le comunità, con le parrocchie.

Ci ha ammonito ad essere sempre attenti a mantenere saldo e strettissimo il rapporto tra l'economia e la giustizia sociale, tra l'economia e la dignità e il valore delle persone.

Credo che proprio questi siano stati i passaggi più forti, quelli che ci devono interrogare di più, quelli da tenere come filo conduttore e ispiratore del nostro agire quotidiano di cooperatori: sono state le parole rivolte alla neces-

sità di essere, come imprese cooperative, davvero capaci di “far crescere le persone in tutte le loro potenzialità” a partire dai nostri soci, dai nostri lavoratori, dalle persone che incrociano le nostre strade e che non dobbiamo considerare mai solo come “un fornitore, un lavoratore, un utente ben trattato”, ma devono essere “il protagonista, devono, attraverso la cooperativa, crescere come persona, socialmente e professionalmente, nella responsabilità, nel concretizzare la speranza, nel fare insieme”.

E questo significa equità nei rapporti di lavoro, significa giusta retribuzione, significa combattere lo sfruttamento e l'illegalità, significa partecipazione vera dentro la cooperativa e presenza feconda e generativa nelle comunità e nei territori, significa avere la voglia di affrontare le difficoltà lavorando insieme tra cooperative.

Parole che dobbiamo tutti cogliere come esortazione e “incoraggiamento”, sia che operiamo nei ruoli di rappresentanza piuttosto che nelle cooperative come consiglieri, presidenti, direttori o operatori; per evitare di “prostituire” il nome cooperativa, per scongiurare il rischio di “assumere una facciata onorata e perseguire invece finalità disonorevoli e immorali”.

Parole forti dunque, che ci consegnano una missione ma anche una visione del mondo e delle comunità nelle quali e per le quali abbiamo ricevuto l'invito pressante a lottare affinché il nostro rapporto con l'economia sia improntato all'onestà, alla trasparenza, alla limpidezza dei bilanci ma anche dei comportamenti; lottare per combattere le “cooperative a doppia faccia”, per promuovere un'economia fatta da “persone che hanno nel cuore e nella mente soltanto il bene comune”, percorrendo e costruendo, aiutati anche dalla fantasia e dalla poesia, “la strada giusta per integrare, nel mondo, lo sviluppo, la giustizia e la pace”.

Valeria Negrini

Confcooperative Brescia Notizie

anno 6 – n. 1

Registrazione Tribunale di Brescia
n. 45/2009

Redazione e amministrazione:
via XX Settembre 72
25121 Brescia

Editore:
Assocoop società cooperativa
Direttore responsabile:
Silvia Saiani
In redazione:
Valerio Luterotti, Maurizio Magnavini,
Massimo Olivari, Gianangelo Monchieri,
Gianfausto Zanoni

Stampa:
Liberdizioni srl – Castenedolo (BS)

Progetto grafico e impaginazione:
Michele Ciapetti

Fotografie:
archivio di Confcooperative Brescia
Foto in copertina:
Gianangelo Monchieri

Hanno collaborato a questo numero:
Valeria Negrini, Marcello Zane, Federico Gorini,
Roberto Salvo, Massimiliano Malé, Luigi Mensi

in questo numero

- Confcooperative dal Papa.....p.3-4
- La nostra storia.....p.5-6
- Qui via XX Settembre.....p.7-12
- Cosa succede.....p.12
- Settori.....p.16-23
- Inserto tecnico.....p.I-XXVIII

Confcooperative Brescia
Via XX settembre 72, 25121 Brescia
Telefono 030.37421 / Fax: 030.47013
www.brescia.confcooperative.it
brescia@confcooperative.it
brescia@pec.confcooperative.it

Ci trovi su Facebook



Cooperazione in guerra

L'occasione del centenario della Grande guerra per ripercorrere gli itinerari delle cooperative bresciane di quelle stagioni

Brescia, durante la Grande Guerra, è molto più che tranquilla città di retrovia. La provincia è immediatamente dichiarata zona di guerra, e la città è sede di ospedali e caserme, ospitando la prima Scuola nazionale per mitraglieri, nuovi battaglioni appena costituiti e pronti per la prima linea e, insieme a essi, ingombrano strade e occupano edifici altri reparti con salmerie, sussistenza, furerie. In città operano alcune fra le più importanti industrie armiere del Regno, opifici che vivono le esperienze della produzione tayloristica e conoscono il fenomeno del gigantismo. La dimensione industriale "al servizio della Patria" caratterizza, dunque, il territorio bresciano in guerra. Una provincia che al termine del conflitto piange i suoi oltre 9.600 caduti – 850 quelli della sola città: un numero considerevole, ma proporzionalmente inferiore al tributo pagato da altre province italiane (l'1,6% della popolazione locale contro una media nazionale superiore all'1,8%), a motivo della numerosa presenza di esonerati dal servizio militare poiché impiegati nelle industrie belliche.

Con la guerra e la dichiarazione di ausiliarietà, le imprese armiere conoscono naturalmente nuovi ordini di grandezza nel numero delle maestranze occupate e nella relativa produzione di armi (a Brescia si produce quasi un terzo di granate,

shrapnels e bossoli dell'intera guerra italiana e tutte le 37.300 mitragliatrici modello Fiat14). Sorgono pure decine di nuovi laboratori, lavoratori su commessa ed a ritmi altalenanti, legati nella catena delle subforniture alla monoproduzione di singole parti destinate all'assemblaggio nelle industrie maggiori. Qualche dato specifico sull'occupazione delle imprese metallurgiche permette di verificare nel dettaglio una strabiliante crescita, anche se rimane difficile calcolarne con la massima esattezza l'entità. Sottolineiamo, per le sole industrie armiere, alcune cifre riguardanti le maestranze occupate presso lo stabilimento Sant'Eustacchio della Franchi Gregorini, dove si producono getti di ghisa per la lavorazione di proiettili, bombe e cannoni (da 1.340 addetti a 8.071), la Metallurgica Bresciana Tempini che fabbrica proiettili e mitragliatrici (da 350 a 8.684 addetti), la Regia Fabbrica d'Armi (da 920 a 3.790 occupati nel 1917), la Mida, Manifattura italiana di armi (da 150 a 1.239 del 1917). In definitiva, l'industria manifatturiera bresciana passa dai circa 51.700 addetti del censimento 1911 ai 120.000 dell'anno 1917.



COOPERATIVE IN GUERRA

Il mondo della cooperazione conosce un certo rallentamento con i primi venti di guerra: nel 1914 nascono solo 9 imprese cooperative (erano state 18 nel 1912); nel primo anno di guerra sono solo 5, quindi 6 nell'anno 1916, 4 nel 1917; quindi 9 nel 1918 (soprattutto fra novembre e dicembre). Fra quelle nate proprio per corrispondere alle crescenti forniture militari, oltre alla "Cooperativa lavoratori in armi e affini di Lumezzane" nata nel 1913 e presieduta da Angelo Franzini (nel 1914 eletto sindaco socialista di Gardone Valtrompia e nel 1915 deportato con la sua giunta con l'accusa di disfattismo e antipatriottismo), opera la "Cooperativa di lavoro per forniture militari", orchestrata da 17 sarte col proposito – così lo statuto redatto il 10 settembre

1915 – “di assumere e di eseguire in cooperazione qualsiasi lavoro per confezionare indumenti, lingerie ed effetti diversi per militari, allo scopo di far conseguire



ad ogni associato i profitti reali derivanti dal proprio lavoro e di contribuire a rendere più facile alle operaie, madri, spose o sorelle di militari la ricerca ed assunzione di lavori necessari per i depositi e magazzini militari di vestiario ed equipaggiamento”.

Dopo pochi giorni sorge la “Cooperativa equipaggiamento militare”, composta da 19 soci con proprio laboratorio di falegnameria e officina meccanica che, cercando di superare la filiera delle sub forniture, intende funzionare “per la durata della guerra”, esplicitamente per “assumere lavori di una certa entità e di qualsiasi genere che servano da corredo ed equipaggiamento per il R. Esercito, cercando per quanto possibile di ottenerli direttamente dalla Amministrazione Militare o da Amministrazioni da essa dipendenti”.

All’inizio del 1918 nasce infine in città la “Cooperativa Auxilium – Associazione industriali bresciani approvvigionamenti maestranze”.

Quest’ultima cooperativa nasce per precise necessità. La crescita produttiva decreta per la città la incessante richiesta di

manodopera specializzata, sino al punto di dar luogo ad una vera e propria lotta per l’acapparramento ingaggiata dalle maggiori industrie per procurarsi appunto la manodopera specializzata disponibile. Lo rammenta lo stesso Ufficio di sorveglianza disciplinare sugli opifici ausiliari: “Molti stabilimenti bresciani – si annota nel luglio del 1916 – furono costretti a reclutare le loro maestranze in qualsiasi modo, con avvisi sui giornali, con intercettatori lanciati alla ricerca della manodopera in ambienti meno adatti, anche, a volte, fra i liberati dal carcere”.

UN RUOLO PREZIOSO

Sono soprattutto le cooperative, accanto ad alcune imprese, che garantiscono, grazie alla sub-forniture, l’organizzazione del lavoro di altre centinaia di piccole imprese anche nei piccoli centri. Ciò permette, fra l’altro, una straordinaria dinamicità e flessibilità di orari di lavoro, maggiore occupazione di donne e minori, smistamenti di lavoro al domicilio. Ancora, questa produzione microlocalizzata costituisce un perfetto legame con il resto del Paese e

con le truppe al fronte, una concreta, patriottica adesione allo sforzo bellico basata sul lavoro e la tranquillità. Addirittura, come è stato sottolineato, “negli

orientamenti governativi gli svantaggi connessi ad una distribuzione a pioggia delle forniture di materiale bellico, prima di tutto in termini di produttività, avrebbero dovuto essere largamente compensati dalla calma più assoluta sul piano politico e sociale”.

Al termine del conflitto la rapidissima contrazione degli ordinativi e delle commesse belliche investe duramente l’industria bresciana, con le aziende dagli organici drammaticamente sovradimensionati e migliaia di operai con paghe decurtate dagli importi del cottimo, con maestranze subito sottoposte al licenziamento ed alla perdita del posto di lavoro. Già all’inizio del 1919 vengono a mancare di colpo circa 13.000 posti di lavoro nel solo settore della metallurgia e della meccanica.

La pace porta nuova linfa all’imprenditoria cooperativa, che supplisce con vigore alla dura riconversione produttiva. Nella ricerca di inedite diversificazioni nelle abitudini economiche bresciane contribuisce la stessa cooperazione: nel solo anno 1919 nascono infatti ben 125 nuove cooperative.

Marcella Zane

Leggendo i numeri delle Cooperative bresciane

Con l'avvenuta raccolta dei dati gestionali richiesti alle cooperative aderenti, relativi ai dati economici e non solo, dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013 è possibile trarre alcune considerazioni di sintesi e alcune previsioni in or-

dine all'esercizio 2014 i cui bilanci verranno approvati dai Consigli di Amministrazione già da questo mese. Una premessa e un ringraziamento va doverosamente rivolto alle Cooperative e ai loro dirigenti che ogni anno rendono dispo-

nibili alla loro Associazione numerose informazioni utili a svolgere non solo la funzione di analisi, ma anche quella di indirizzo per un'organizzazione di rappresentanza d'impresa quale Confcooperative Brescia.

TAV. 1 - NUMERO DELLE COOPERATIVE ASSOCIATE DIVISE PER SETTORE DI APPARTENENZA

ANNI	CON-SUMO	LAVORO SERVIZI	CULTURA TUR.SPORT	ABITA-ZIONE	AGRICOLO E LAT. CAS.	SOLID. SOCIALE	GARANZIA FIDI	SANITA-RIE	BCC	TOTALE
2004	36	145	52	105	61	226	8			633
2005	36	150	43	103	61	238	7			638
2006	36	137	40	99	70	249	8		11	650
2007	35	130	40	87	66	262	6		11	637
2008	31	124	36	84	69	272	8		11	635
2009	29	103	37	75	68	278	7		11	608
2010	29	97	38	68	67	283	8		11	601
2011	27	94	39	65	67	276	8	8	10	594
2012	25	93	37	56	64	276	8	8	10	577
2013	25	98	34	48	64	279	8	9	9	574
2014	23	94	36	44	57	273	6	19	9	561

La disamina dei dati aggregati (tav.1) è contraddistinta dal confermarsi di una progressiva riduzione in termini numerici delle Cooperative aderenti, particolarmente accentuata nei settori abitazione e agricolo, determinata dal confermato venir meno della funzione svolta dalle cooperative di abitazione a seguito dell'eccesso di offerta di immobili oggi sul mercato e di una politica che non riesce a incentivare forme di avvicinamento alla costruzione e acquisto della prima casa per le giovani coppie e le fasce di popolazione con ri-

dotta capacità di reddito. Nel settore agricolo la conclusione di alcune esperienze nate negli anni della crisi e il confermato fenomeno di aggregazione teso a raggiungere dimensioni adeguate per affrontare alcuni mercati, contribuiscono a fornire la spiegazione di tale contrazione. Nei numeri complessivi in diminuzione è altresì da annoverare il primo segnale di cedimento nel numero delle Cooperative sociali (che rimangono tuttavia circa il 50% delle aderenti), anche in questo caso da attribuirsi principalmente a percorsi di integrazione so-

cietaria e in minima parte di impossibilità al raggiungimento dello scopo sociale, soprattutto in alcuni settori di attività penalizzati anche dalla contrazione di risorse precedentemente assicurate dall'amministrazione pubblica. La riduzione di numero delle cooperative, tuttavia, non si rispecchia in una corrispondente riduzione del numero degli occupati all'interno delle cooperative aderenti che raggiungono (comprese le banche di credito cooperativo) il ragguardevole numero di circa 18.000 (tav.2).





TAV. 2 - DISTRIBUZIONE DEGLI ADDETTI NEI SETTORI DELLA COOPERAZIONE

ANNI	CON-SUMO	LAVORO E SERVIZI	CULTURA TUR.SPORT	ABITA-ZIONE	AGRIC. E LATT.CAS.	SOLID. SOCIALE	GARAN-ZIA FIDI	SANITA-RIE	BCC	TOTALE	DIFF. %
2004	305	3.570	221	30	469	7.108	30			11.733	
2005	295	3.741	571	22	609	7.393	35			12.666	7.95%
2006	299	3.810	766	21	626	8.478	31		1.374	15.405	21.62%
2007	289	3.413	729	16	662	8.923	80		1.463	15.575	1.10%
2008	295	3.094	644	15	649	9.465	81		1.516	15.759	1.18%
2009	301	2.479	762	9	662	10.073	106		1.645	16.037	1.76%
2010	137	2.380	694	10	654	10.212	117	329	1.724	16.257	1.37%
2011	133	2.126	573	8	664	10.580	125	361	1.751	16.321	0.39%
2012	137	2.582	598	6	697	10.874	133	351	1.853	17.231	5.58%
2013	127	2.603	585	7	569	11.367	120	572	1.940	17.890	3.82%

Una proiezione su un campione significativo per l'anno 2014 conferma anche per l'anno da poco chiuso **un dato di tenuta (+0,33%)**. La semplice divisione fra il numero delle cooperative e quello degli occupati

caratteristiche del rapporto di lavoro instaurato con la cooperativa e degli occupati stessi: si conferma e va posta in evidenza la prevalenza di contratti di lavoro *part time*, da attribuirsi sia alla natura dei servizi

mamme lavoratrici. Nel segnalare come la tipologia di lavoro largamente prevalente (95%) sia quella del lavoro dipendente, la tavola consente una fotografia piuttosto completa che analizza la composizione di genere (64% femminile), le fasce d'età (61% fra i 30 e i 50 anni) e il livello di istruzione. La tenuta occupazionale che appare confermata anche a conclusione dell'esercizio 2014 non ci esime tuttavia dal nutrire preoccupazioni per il corrente anno 2015, iniziatosi con un quadro preoccupante di difficoltà nella tenuta imprenditoriale che sta interessando e coinvolgendo alcune realtà significative. Ritornando ai dati consolidati del 2013 (tavola 3), ovviamente escludendo le BCC, si segnala la continua crescita del volume d'affari, oramai prossimo ai 2 miliardi di euro a fronte di un patrimonio netto (sia pure segnato dalle perdite sofferte dalle cooperative di abitazione, dai consorzi fidi e da alcune cooperative sociali) di circa 380 milioni di euro a conferma di un buon livello di patrimonializzazione accumulato negli ultimi anni.

TAV. 2bis – ANALISI DATI OCCUPAZIONALI (PROIEZIONE 2014 SU CAMPIONE)

Di cui Part Time	57.00%
Di cui a tempo determinato	20.00%
Di cui maschi	36.00%
Di cui femmine	64.00%
Fasce di età:	
Sotto i 30 anni	13.00%
Tra i 30 e i 40 anni	31.00%
Tra i 40 e i 50 anni	30.00%
Oltre i 50 anni	26.00%
Livello di istruzione:	
Licenza elementare	3.00%
Licenza media	40.00%
Diploma	35.00%
Laurea	22.00%

conferma una dimensione media di circa 30 addetti per cooperativa aderente, accentuando ulteriormente la natura labor intensive via via sempre più acquisita negli ultimi anni. La tavola 2 bis consente una sintetica analisi delle principali

offerti dalle cooperative che alla rilevante presenza in cooperativa di lavoratori e soprattutto lavoratrici impegnate in attività che consentono la conciliazione dell'impegno da dedicare alla famiglia e quello al lavoro, in particolare per le

TAV. 3 – RIPARTIZIONE SETTORIALE

Settore	N. Coop.	Capitale Sociale	Patrimonio Netto	Numero Soci	Numero occupati	Fatturato
Consumo	23	15.003.453	23.551.846	6.584	127	161.891.913
Lavoro e Servizi	94	5.730.646	28.931.485	3.531	2.603	125.694.665
Cultura Tur. Sport	36	1.873.834	4.613.493	16.115	585	10.460.820
Abitazione	44	283.216	15.690.730	781	7	5.100.548
Agricolo e latt. cas.	57	19.585.941	71.978.097	10.851	569	580.433.880
Solidarietà sociale	274	40.495.332	113.410.396	10.393	11.367	325.748.892
Sanitarie	19	24.277.994	76.704.582	7.269	572	672.124.559
Garanzia fidi	6	2.548.5126	42.140.440	68.993	120	11.502.809
TOTALE	553	132.735.542	377.021.069	124.517	15.950	1.892.958.086
BCC	9				1.940	

La dinamica finanziaria complessiva stabilizza in circa 420 milioni i debiti complessivi nei confronti del sistema bancario a fronte di un delta negativo fra utili e perdite di oltre 33 milioni di euro, elemento, quest'ultimo, che contrassegna come l'effetto negativo della crisi stia raggiungendo il livello più acuto in questo ultimo periodo: al sacrificio dei risultati aziendali tuttavia, riteniamo vada contrapposta la, fino ad oggi riscontrata, tenuta dell'occu-

pazione. E nonostante tutto ancora nel 2013 le cooperative sono riuscite ad assicurare ritorsioni ai propri soci per oltre 10 milioni di euro, confermando e caratterizzando il ruolo di restituzione dei vantaggi dello scambio mutualistico. La misura dei prestiti da soci si conferma sicuramente limitata e contenuta rispetto al patrimonio complessivo assumendo complessivamente una cifra di poco superiore ai 25 milioni di euro di poco superiore al 6% del patrimonio

complessivo. Alla ripartizione territoriale rappresentata alla tav. 4 la conferma di un fenomeno cooperativo provinciale ben radicato e presente su tutta la provincia, testimonianza di un'azione di prossimità e presenza nelle comunità locali e di legame con il territorio stesso, cui tuttavia elementi di sfida quali innovazione, dimensionamento, riorganizzazione e integrazione non solo verticale devono rimanere prioritari per lo sviluppo del sistema stesso.



TAV. 4 – RIPARTIZIONE TERRITORIALE COOPERATIVE ADERENTI

Zona	N. Coop.	Fatturato	Numero occupati	Numero Soci
Bassa Bresciana	67	392.846.236	2.616	15.401
Bassa Bresciana Centrale	31	52.191.879	402	990
Brescia	168	1.001.018.076	5.883	90.369
Garda	47	78.363.370	538	6.032
Interland Brescia	69	86.369.008	2.072	2.039
Oglio Est	33	27.436.945	744	1.357
Sebino Franciacorta	31	18.244.354	533	526
Val Camonica	53	36.326.012	1.477	2.496
Val Sabbia	21	161.876.904	728	3.983
Val Trompia	41	38.032.778	957	1.324
Totale complessivo	561	1.892.705.562	15.950	124.517

Federica Gorini

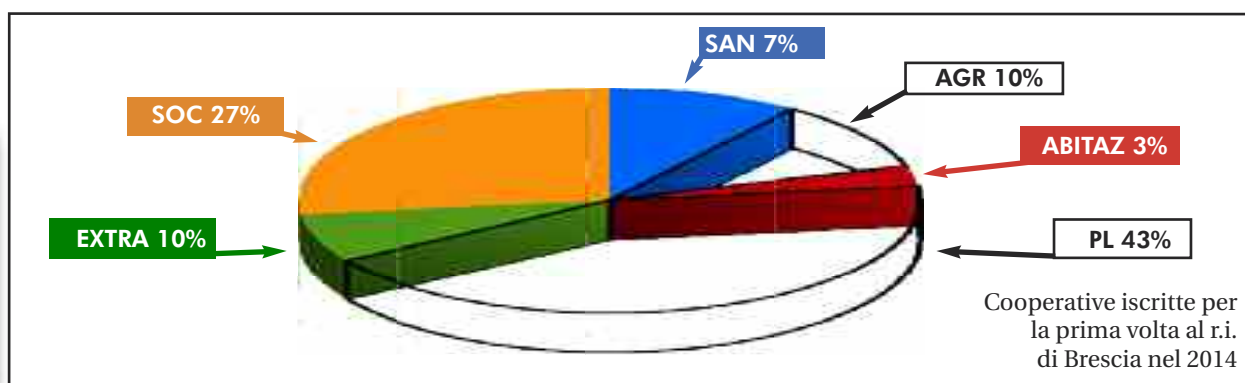
Marketing associativo: uno sguardo sul 2014

Ai fini dello sviluppo della base associativa di Confcooperative Brescia, l'ufficio marketing è impegnato su due fronti: conoscere le nuove cooperative (intercettate attraverso

ricerche mensili nel registro delle imprese presso la Camera di Commercio di Brescia) e promuovere lo start up di imprese cooperative.

Nel corso del 2014, si sono re-

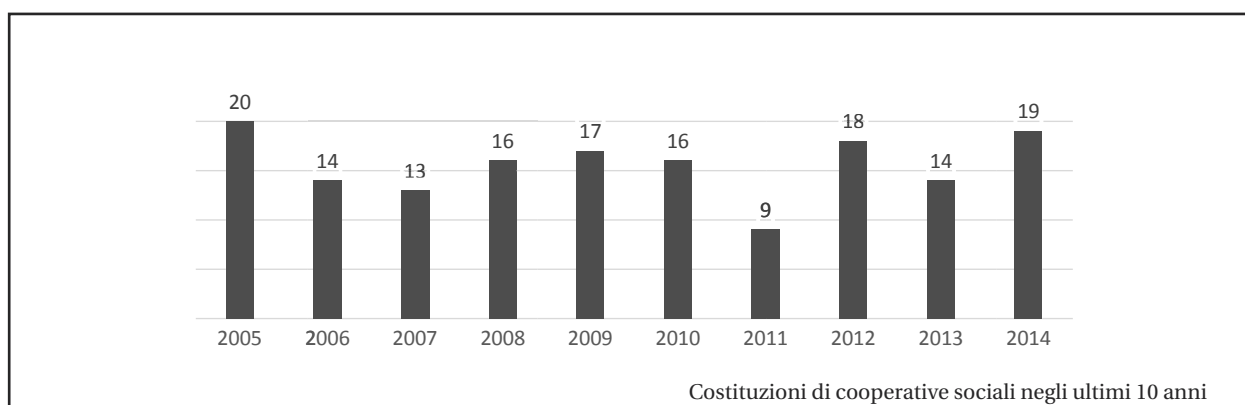
gistrate 70 nuove cooperative (in linea con gli ultimi anni): 51 neocostituite, di cui una cancellata a meno di tre mesi dalla costituzione, e 19 trasferite da altre province.



L'Unione di Brescia ha promosso 10 nuove cooperative (7 nel 2013), che appartengono a Federsolidarietà (6), Federazione-Sanità (2), Lavoro Servizi e Cultura (1) e Agroalimentare (1).

In generale poi, per quanto riguarda il settore sociale, 7 sono di tipo A, 10 di tipo B, 1 ad oggetto plurimo (A+B) e 1 consorzio per un totale di 19 nuove realtà. Di queste, 6 hanno già

presentato domanda di adesione a Confcooperative Brescia, mentre ulteriori 7 hanno manifestato interesse verso la nostra associazione.

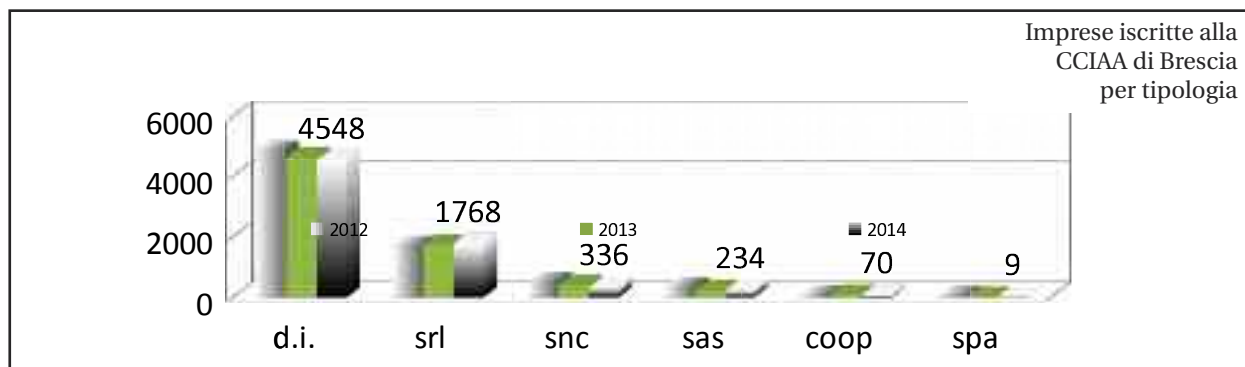


Al settore Lavoro Servizi e Cultura fanno riferimento 30 cooperative (61 nel 2013, 29 nel 2012 e 22 nel 2011), di cui 6 sono in liquidazione o cessate: le rimanenti sono 16 neocostituite a cui si aggiun-

gono le 8 trasferite da altre province. Due terzi delle cooperative di questo comparto svolgono attività tradizionali (logistica, macellazione, lavori edili), le restanti diverse l'una dall'altra: intratteni-

mento, commercio schede telefoniche, servizi tecnici, pastificio, agenzia viaggi e un centro elaborazione dati.

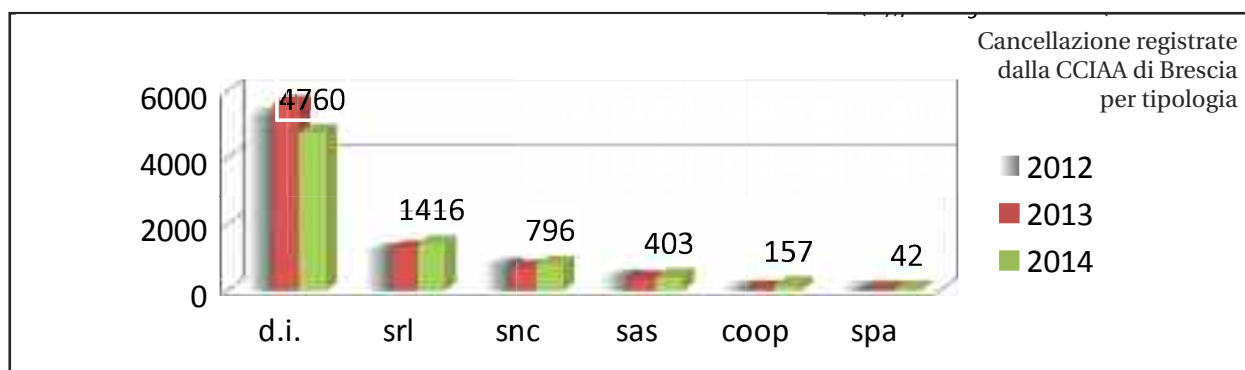
Rispetto alle altre tipologie di impresa, nel 2014 il totale di nuove imprese iscritte alla



Le cancellazioni sono state invece 7.574, meno rispetto al 2013 (7.986) e al 2012 (7.646), con un saldo negativo rispetto alle costituzioni

di 611 unità (-877 nel 2013). Le cooperative segnano il passo (-87), meno grave delle snc (-460), mentre le Srl

confermano il trend di crescita (+352 e + 457 nel 2013).



Oggi le cooperative attive iscritte alla CCIAA di Brescia sono pertanto 808 (fonte: Ufficio statistica della Camera di Commercio), che corrisponde a circa l'1% del numero totale di imprese attive iscritte (cioè 107.136, di cui 1.110 società per azioni, 23.909 SRL, 13.503 SNC, 59.688 ditte individuali, 5.887 SAS e 2.231 tra società semplici, consorzi e reti di impresa).

Nel 2014 lo sportello promo-

zione impresa cooperativa dell'Unione di Brescia ha registrato 120 contatti (in leggero calo rispetto agli anni scorsi: 135 nel 2013, 138 nel 2012 e 135 nel 2011) per un totale di 106 incontri (119 nel 2013, 108 nel 2012 e 109 nel 2011).

Metà degli incontri hanno avuto come oggetto la cooperazione sociale: servizi a minori, anziani, famiglie e, per le onlus di inserimento lavorativo, attività commer-

ciali nella ristorazione e nell'accoglienza, lavori agricoli e nell'artigianato.

Le restanti attività di impresa hanno riguardato ambiti in prevalenza tradizionali (logistica, edilizia), ma anche workers buyout, consorzi, fundraising, informatica, produzioni televisive e una dozzina di incontri il settore agroalimentare.

Roberto Salva

Gardini al Consiglio Provinciale

“L’osservazione degli indicatori socioeconomici riferiti alla serie storica degli ultimi sette anni sfata il mito della tendenza anticiclica della cooperazione rispetto ai fenomeni di crisi economica. È possibile notare, infatti, che questa propensione anticiclica si manifesta soltanto nei primi periodi di crisi ma, alla lunga, anche il sistema cooperativo non regge l’urto delle difficoltà del mercato.” Il Presidente Gardini, partecipando al Consiglio Provinciale di Confcooperative Brescia del 13 febbraio scorso, ha riconosciuto l’attuale fase di sofferenza che contraddistingue molti settori della cooperazione. Aggiungendo, peraltro, stante la discrasia temporale con la quale si sono manifestati questi segnali di difficoltà, che “la cooperazione potrebbe recuperare il terreno perduto, o parte di esso, addirittura con un maggiore ritardo rispetto ad altri comparti dell’economia”.

Nel corso del suo intervento, inoltre, ha ricordato la specificità del nostro ambiente imprenditoriale, testimoniata dalla scelta operata dalle coo-

perative che in questi anni di difficoltà hanno sacrificato parte dei loro patrimoni per salvaguardare l’occupazione. “Questa politica però”, ha aggiunto, “può funzionare soltanto nel breve periodo”. Tant’è che il Centro Studi dell’Alleanza delle Cooperative Italiane, basandosi sulla lettura degli indicatori e sulla rilevazione delle attese dei dirigenti di cooperativa, conferma una notevole preoccupazione per l’anno 2015, considerato “l’anno che sarà il più difficile, di duro scontro con il mercato, per tutti i settori della cooperazione”.

Il Presidente Gardini ha segnalato “alcuni aspetti positivi, che suscitano un po’ di speranza”.

Tra questi aspetti, in particolare, ha citato:

- Il basso costo del denaro;
- La dinamica dei costi energetici tendenzialmente in calo;
- La riduzione del costo del lavoro dettata dalla legge di stabilità per il 2015;
- La caduta del tasso di cambio dell’euro nei confronti del dollaro che favorisce le nostre esportazioni.

Evidentemente la fiducia in questi fattori esogeni, per quanto favorevoli, non può essere ritenuta condizione sufficiente per sopportare le gravi difficoltà del momento e, di conseguenza, il Presidente Gardini non si è sottratto dal fornire ulteriori analisi e indicazioni atte a favorire l’uscita dalla crisi.

Il presupposto ritenuto fondamentale è “l’innalzamento generale dei livelli di competenza presenti in tutti i settori, a partire dalla capacità di leggere le tendenze del mercato e di articolare delle previsioni che consentano di orientare le strategie di sviluppo organizzativo”, senza trascurare, ha aggiunto, “la cura delle competenze gestionali la cui carenza, a volte, può generare gravi conseguenze, indipendentemente dai modelli di intervento caratteristici dei diversi settori cooperativi”. Per questo il Presidente ha anche declinato alcuni compiti riguardanti Confcooperative che, a suo avviso, deve “essere presente e sostenere l’attività dei consigli d’amministrazione delle cooperative e, nello stesso tempo, investire nella selezione e nella formazione dei gruppi dirigenti”. Non da ultimo, “Confcooperative deve essere in prima linea nel sostenere una buona economia ed il valore della legalità, contribuendo a difendere la reputazione del mondo cooperativo di fronte all’opinione pubblica”.

Massimo Olivari



CODICE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Con provvedimento ad hoc, il Garante per la protezione dei dati personali ha rinnovato le autorizzazioni generali per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari.

Le nuove autorizzazioni, contrariamente agli anni precedenti, sono efficaci per due anni – dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2016 – salvo eventuali modifiche che il Garante ritenga di dover apportare in conseguenza di eventuali novità normative.

Come più volte evidenziato, infatti, il trattamento dei dati sensibili e giudiziari può avvenire solo previa autorizzazione del Garante (artt. 26 e 27 del D.lgs. n. 196/03, di seguito Codice privacy).

Il trattamento dei dati sensibili richiede anche il consenso scritto dell'interessato, salvo non ricorra una causa di esclusione ai sensi dell'art. 26, comma 4, del Codice privacy.

Allo scopo, quindi, di snellire e semplificare gli oneri che incombono su coloro che trattano dati sensibili e giudiziari, già sotto la vigenza della legge n. 675/96, il Garante ha adottato una serie di autorizzazioni gene-

rali per categorie di titolari o per specifici trattamenti.

Le autorizzazioni riguardano i rapporti di lavoro, i dati sulla salute e la vita sessuale, le associazioni e le fondazioni, i liberi professionisti, le attività creditizie, assicurative, il settore turistico, l'elaborazione dei dati effettuata per conto terzi, gli investigatori privati e il trattamento dei dati di carattere giudiziario.

I titolari dei trattamenti, che rientrano nell'ambito di applicazione delle predette autorizzazioni, non sono tenuti a presentare una preventiva richiesta di autorizzazione all'Autorità, qualora il trattamento che intendono effettuare è conforme alle prescrizioni contenute nelle autorizzazioni generali.

Le nuove autorizzazioni sono state pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2014 e, come in passato, sono le seguenti:

- Autorizzazione n. 1/2014 al trattamento dei dati sensibili nei rapporti di lavoro;
- Autorizzazione n. 2/2014 al trattamento dei dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale;
- Autorizzazione n. 3/2014 al trattamento dei dati sensibili da par-

te degli organismi di tipo associativo e delle fondazioni;

- Autorizzazione n. 4/2014 al trattamento dei dati sensibili da parte dei liberi professionisti;
- Autorizzazione n. 5/2014 al trattamento dei dati sensibili da parte di diverse categorie di titolari;
- Autorizzazione n. 6/2014 al trattamento dei dati sensibili da parte degli investigatori privati;
- Autorizzazione n. 7/2014 al trattamento dei dati a carattere giudiziario da parte di privati, di enti pubblici economici e di soggetti pubblici.

Le nuove autorizzazioni non recano significative modifiche rispetto a quelle precedenti, scadute il 31 dicembre 2014. Esse, infatti, apportano solo le necessarie integrazioni normative in conformità all'evoluzione legislativa intervenuta nei settori considerati.

Il Garante ha rinnovato, infine, l'autorizzazione al trattamento dei dati genetici e quella relativa al trattamento dei dati personali per scopi di ricerca scientifica, anche esse efficaci fino al 31 dicembre 2016.

legale

REVOCA PER GIUSTA CAUSA DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Il Ministero dello Sviluppo Economico, con circolare n. 6100 del 19 gennaio 2015, ha diffuso il parere del Ministero della Giustizia contenente le linee guida in merito alla revoca per giusta causa dell'organo di controllo o del revisore legale dei conti nelle società, anche cooperative.

Sostanzialmente il parere fornito dal Ministero della Giustizia ribadisce quanto illo tempore affermato da Confcooperative circa gli effetti della modifica legislativa sugli incarichi in essere di sindaci e revisori.

Riassumendo la questione, l'articolo 20 comma 8 del D.l. n. 91/2014 ha modificato la disciplina dell'organo di controllo per le S.r.l.

La modifica ha avuto per oggetto la soppressione del comma II dell'articolo 2477 c.c., in base al quale la nomina dell'organo di controllo (collegio sindacale o sindaco unico) o del revisore era obbligatoria, tra gli altri casi, se il capitale sociale non era inferiore a quello minimo previsto per le società per azioni.

Tale livello minimo, fissato originariamente ad € 120.000, è stato ridotto a € 50.000 ad opera dal comma 7, del medesimo articolo 20. Conseguentemente, a seguito di tale abrogazione, le S.r.l. con un capitale sociale pari o superiore a quello previsto per le S.p.a. non sono più obbli-

gate a nominare l'organo di controllo.

Le società cooperative, come noto, in base al rinvio disposto dall'articolo 2543 del c.c., erano obbligate a nominare il collegio sindacale nei casi previsti dal II e III comma dell'articolo 2477 c.c., nonché quando la società emette strumenti finanziari non partecipativi.

All'epoca della modifica legislativa, ci si pose il problema dell'efficacia della soppressione in parola rispetto agli incarichi in essere di sindaci e revisori, per il venire dell'obbligo di nomina.

Ci si è chiesto, infatti, se il venire meno del presupposto di obbligatorietà di nomina determinasse la revoca automatica degli incarichi in essere ovvero, al contrario, se la novella legislativa non intaccasse la permanenza in carica degli organi di controllo essendo necessario, ai fini della cessazione, una delibera assembleare con conseguente approvazione del tribunale, così come disposto dall'articolo 2400 del c.c.

Varie tesi si sono contrapposte, tra cui quella del Consiglio Nazionale del Notariato non condivisa da Confcooperative.

Secondo il Notariato, con lo Studio n. 1129/2014, il venire meno del presupposto di obbligatorietà del-

l'organo di controllo avrebbe determinato la possibilità per la S.r.l. (anche cooperative) di revocare l'organo di controllo senza necessità del decreto del Tribunale e, quindi, fuori della procedura di cui all'articolo 2400, comma 2, del c.c.

Confcooperative nella circolare n. 31/2014, ha, invece, sostenuto il contrario ritenendo necessario il rispetto del procedimento sancito dall'articolo 2400, comma 2, in assenza di diverse ed espresse indicazioni del legislatore.

La posizione di Confcooperative è stata confermata dal Ministero della Giustizia investito della questione dal Ministero dello Sviluppo Economico e diffusa da quest'ultimo con la circolare in commento.

Pertanto, in assenza di una specifica previsione del legislatore, ai fini della revoca per giusta causa dei sindaci, anche solo per accertare che la nomina dell'organo sia dipesa esclusivamente da quanto statuito dall'articolo 2477, comma II del c.c., è necessaria una specifica delibera assembleare di revoca che resterà sospesa fino a quando non ci sia il decreto di approvazione del tribunale, ex articolo 2400, comma II, c.c.

legale

IVA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

In conseguenza dell'introduzione del nuovo art. 17 -ter del Dpr 633/72, ad opera della Legge di Stabilità 2015 (Legge n. 190/2014), è prevista nell'odierno ordinamento Iva, a decorrere dal 1 gennaio 2015, una modalità del tutto nuova, e per certi versi sconosciuta, di gestione del rapporto con gli enti della pubblica amministrazione, con particolare riferimento alle modalità di liquidazione e versamento dell'imposta inerente le operazioni descritte (c.d. split payment).

La disposizione sopra richiamata prevede che, per le cessioni di beni e per le prestazioni di servizi effettuate nei confronti dello Stato, degli enti pubblici territoriali e degli altri enti specificamente identificati dalla norma (tra cui Asl, consorzi tra enti pubblici, enti ospedalieri, istituti universitari), l'imposta sul valore aggiunto sia in ogni caso versata dai medesimi, secondo modalità e termini sanciti da apposito decreto del Ministro dell'economia e delle finanze.

L'Agenzia delle Entrate, nella circolare n. 1/E del 9 febbraio 2015, oltre a fornire ampi chiarimenti in ordine agli enti pubblici destinatari della disposizione (l'elenco delle pubbliche amministrazioni interessate è consultabile all'indirizzo <http://indicepa.gov.it/documentazione/ricerca.php>), ha avuto modo di precisare come, in sostanza, in relazione agli acquisti di beni e servizi effettuati dalle pubbliche amministrazioni, per i quali queste non siano debentrici d'imposta (ossia per le operazioni non assoggettate al regi-

me di inversione contabile), l'Iva addebitata dal fornitore nelle relative fatture debba essere versata dall'amministrazione acquirente direttamente all'erario, anziché allo stesso fornitore, scindendo quindi il pagamento del corrispettivo dal pagamento della relativa imposta.

Da quanto sin qui esposto, è immediatamente percepibile la portata innovativa della disposizione, che pare non abbia eguali nel panorama tributario in materia Iva. Non è infatti assimilabile, per modalità di gestione, al meccanismo dell'inversione contabile (reverse -charge), anche se, in buona sostanza, ne mutua le finalità.

I fornitori della pubblica amministrazione (società private, cooperative) non sono infatti chiamati ad una revisione delle modalità di fatturazione, che permangono quelle abituali; semplicemente l'Iva esposta nel documento fiscale emesso dai citati fornitori non viene da questi riscossa dall'ente pubblico, per essere successivamente riversata (al netto dell'Iva detraibile) all'Amministrazione finanziaria, secondo le usuali procedure di liquidazione dell'imposta; viceversa, l'imposta viene trattenuta dagli enti acquirenti/commitenti per il successivo versamento diretto all'erario.

Come indicato dall'art. 2 del D.M. 23 gennaio 2015, l'unico accorgimento da osservare nella redazione del documento fiscale, i cui contenuti sostanziali, come detto, rimangono inalterati, è l'evidenza, nel corpo dello stesso, dell'annotazione "scissione dei pagamenti", meglio se ac-

compagnata con il riferimento di legge (art. 17 -ter Dpr 633/72).

Non essendo previsto alcun versamento d'imposta, da parte dell'impresa privata fornitrice, l'Iva esposta nella fattura emessa nei confronti dell'ente pubblico non dovrà di conseguenza concorrere alla liquidazione periodica, pur rimanendo inalterato il diritto alla detrazione dell'Iva assolta sugli acquisti. È evidente come, ai fini della corretta gestione dell'imposta, si renda necessario adottare i dovuti accorgimenti in seno alla contabilità aziendale, anche attraverso apposite modifiche al software gestionale.

In relazione alla tipologia di operazioni interessate, nella circolare sopra richiamata, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito come il regime in analisi riguardi le sole operazioni documentate mediante fattura; devono ritenersi di conseguenza escluse dal predetto meccanismo, tra le altre, le operazioni certificate mediante il rilascio della ricevuta fiscale o dello scontrino fiscale.

Per espressa previsione normativa (art. 17 -ter, comma 2, Dpr 633/72), le disposizioni in materia di split payment "*non si applicano ai compensi per prestazioni di servizi assoggettati a ritenute alla fonte a titolo di imposta sul reddito*", principio che, secondo quanto chiarito dall'Agenzia delle Entrate nella circolare n. 6/E del 19 febbraio 2015, non deve essere limitato alle operazioni assoggettate a ritenuta definitiva, ma anche alle prestazioni professionali in relazione alle quali la ritenuta si applica a titolo di acconto.

fiscale

In ordine all'efficacia della disposizione in materia di scissione dei pagamenti, ha provveduto l'art. 1, comma 632, della Legge di Stabilità 2015, che, in deroga alla normale procedura da osservare in occasioni simili, ha inizialmente previsto l'applicazione del nuovo regime alle operazioni per le quali l'imposta sul valore aggiunto risulti esigibile a partire dal 1 gennaio 2015. Il principio enunciato è stato successivamente integrato a seguito dell'emanazione del D.M. 23 gennaio 2015, nel quale si è avuto modo di precisare come la nuova disciplina si renda applicabile alle operazioni documentate con fatture emesse dal 1 gennaio 2015, la cui imposta sia divenuta esigibile a partire da tale data.

Sono stati dunque superati i dubbi inizialmente sorti con riferimento alle fatture con data antecedente rispetto a quella indicata, emesse secondo il particolare regime previsto dall'art. 6, comma 5, della legge Iva (c.d. sospensione d'imposta), con Iva esigibile solo al momento dell'incasso del corrispettivo, fatture non interessate dunque dalle nuove disposizioni.

Si è fatto riferimento ad una sorta di "forzatura" operata dal legislatore nella costruzione dell'impianto normativo. Ci si riferisce in particolare alla necessità, prevista dall'ordinamento sovranazionale, di ottenere, in situazioni quali quella in esame, il preventivo rilascio di una specifica misura di deroga da parte del Consiglio dell'Unione Europea, deroga che è stata richiesta dal Dipartimento delle finanze ma che, al momento, non ha trovato riscontro.

Per effetto di questa nuova comples-

siva impostazione fiscale è del tutto probabile la maturazione, in capo ai cedenti o prestatori privati, di posizioni di credito Iva, credito derivante dall'esercizio della detrazione dell'imposta in relazione agli acquisti effettuati nella gestione operativa dell'impresa e dalla contestuale assenza di Iva a debito, come detto posta ora a diretto carico degli enti pubblici.

La creazione delle suddette posizioni di credito Iva non potrà che impattare sulla liquidità aziendale, con evidenza di situazioni di sofferenza che risulteranno maggiormente rilevanti nelle situazioni nelle quali è significativa l'entità delle operazioni condotte nei confronti degli enti della pubblica amministrazione, rispetto al totale delle attività poste in essere.

Il fenomeno, già rilevato nelle prime liquidazioni Iva del nuovo anno, risulta particolarmente preoccupante con riferimento alle attività tipiche dei consorzi di imprese, che operano nei confronti degli enti della pubblica amministrazione per conto dei consorziati. Trovando applicazione, il meccanismo della scissione dei pagamenti, solo nel caso in cui il destinatario della fattura sia un soggetto pubblico, la medesima prestazione sarà dapprima fatturata dal consorziato al consorzio con le modalità ordinarie e, successivamente, dal consorzio all'ente pubblico con il meccanismo dello split payment. Questa disarmonia nelle modalità di fatturazione comporterà, con tutta probabilità, la formazione, in capo al consorzio, di un credito Iva, verosimilmente quantificabile in un ammontare prossimo alla totalità dell'Iva addebitata in fattura dalle imprese consorziate.

Preso atto di tale situazione, il legislatore ha introdotto semplificazioni nelle procedure di rimborso del credito Iva, estendendo da un lato la possibilità di ottenere il rimborso infrannuale dell'imposta a credito e prevedendo dall'altro, tra i soggetti in relazione ai quali è previsto il rimborso in via prioritaria, anche coloro che operano secondo il nuovo regime previsto dall'art. 17 -ter della legge Iva, limitatamente al credito rimborsabile relativo alle operazioni indicate.

Come spiegato dall'Agenzia delle Entrate, la disposizione in esame è da ricondurre all'interno delle previsioni volte ad innovare il sistema di riscossione dell'imposta, ai fini del contrasto dei fenomeni di evasione e delle frodi Iva. Se da un lato, in effetti, il meccanismo della scissione dei pagamenti tende a garantire l'erario dal rischio di inadempimento dell'obbligo di pagamento dell'imposta da parte dei fornitori (traslando il relativo obbligo direttamente a carico degli enti della pubblica amministrazione), dall'altro risulta evidente il danno, in termini finanziari, che è destinato a crearsi per effetto della generazione di crediti Iva, come sopra rappresentato, danno solo in parte mitigato dalle agevolazioni concesse in ordine alle procedure di rimborso dell'imposta a credito, procedure che, in effetti, spesso non si concludono in tempi brevi e comportano il sostenimento di costi di gestione di ammontare sovente non trascurabile (rilascio di garanzie fidejussorie, controlli preventivi ai fini del rilascio del visto di conformità, ecc.).

Maurizio Magnavini

RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI

L'inizio dell'anno ci riserva due novità in materia di responsabilità solidale negli appalti.

1. L'Agenzia delle Entrate ha emanato la circolare n. 31/E del 30-12-2014 in relazione alle novità contenute nel D.lgs. 175/2014.

In particolare il punto 19.1 affronta il tema in esame.

L'articolo 28 del decreto ha superato la disciplina relativa alla responsabilità solidale nell'ambito degli appalti di opere o di servizi – prevista dall'articolo 35, commi da 28 a 28ter, del DI 223/248 relativa alle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente.

Teniamo conto che già l'articolo 50, comma 1, del DI 69/2013 aveva escluso l'IVA dall'ambito oggettivo di applicazione della disciplina, sia con riferimento al rapporto che intercorre tra il committente e l'appaltatore, sia riguardo agli eventuali rapporti di subappalto.

La norma ora abrogata prevedeva la responsabilità solidale dell'appaltatore per il versamento all'Erario delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente dovute dal subappaltatore in relazione ai dipendenti impiegati nell'ambito del contratto di subappalto.

Tra committente ed appaltatore, in luogo della responsabilità solidale, era prevista l'applicazione di una sanzione da 5.000,00 a 200.000,00 euro, qualora il committente avesse pagato il corrispettivo del contratto di appalto

senza aver ottenuto idonea documentazione circa la correttezza del versamento all'Erario delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente dovute dall'appaltatore e dal subappaltatore.

La circolare motiva il superamento della normativa con la complessità degli adempimenti e col blocco dei pagamenti da parte di taluni committenti/appaltatori.

In attuazione del principio di cui all'articolo 3 del D.lgs. n. 472/1997 (c.d. favor rei), non trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria (da euro 5.000 a euro 200.000) posta a carico del committente per le violazioni commesse prima del 13-12-2014 (data di entrata in vigore del decreto) e non ancora definitive alla medesima data.

Per le violazioni commesse dal subappaltatore entro la data di entrata in vigore del D.lgs. 175 e contestate all'appaltatore in virtù della responsabilità solidale continuerà invece ad operare la responsabilità solidale.

La circolare precisa infatti che non si applica il principio del favor rei (che opera esclusivamente per le fattispecie sanzionatorie) ma quello della successione delle leggi nel tempo (c.d. tempus regit actum) ed, in particolare, il principio d'irretroattività.

La circolare richiama anche la modifica all'articolo 29, comma 2, del D.lgs. 276/2013 in materia di responsabilità solidale del committente imprenditore o datore di

lavoro con l'appaltatore – ed eventuali subappaltatori – per la corresponsione delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi.

Con la modifica introdotta del D.lgs. 175, il committente ha ora l'obbligo di effettuare, ove previsto, gli adempimenti del sostituto d'imposta. Dalla circolare ci si sarebbe aspettati qualche chiarimento sulle modalità operative che invece non è pervenuto.

2. L'articolo 1 comma 247 della Legge di stabilità 2015 (modificando l'articolo 83-bis della legge 133/2008) ha anche introdotto uno specifico regime di responsabilità solidale per il settore dell'autotrasporto di cose per conto di terzi, non coperto fino ad oggi dalla disciplina generale prevista dall'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 276/03.

Con la nuova normativa (riferita solo al contratto di trasporto) il committente è obbligato in solido con il vettore, nonché con ciascuno degli eventuali sub-vettori verso cui risponderà naturalmente anche il vettore relativamente alle retribuzioni dei lavoratori e ai relativi contributi e premi assicurativi. La responsabilità solidale opera per un anno dalla cessazione del contratto di trasporto ed è limitata ai lavoratori impiegati nel servizio.

Rispetto all'articolo 29 del D.lgs.

fiscale

276 il periodo è ridotto (un anno anziché due) mentre in entrambi i casi è escluso obbligo solidale per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

Per evitare la responsabilità solidale il committente deve acquisire il Durc del vettore sia preliminarmente che al termine del contratto.

Le modifiche alla Legge 133 non si fermano qui: ad esempio è vietato al sub-vettore di affidare l'in-

carico ricevuto ad altro vettore, pena la nullità del contratto di trasporto e la responsabilità solidale in capo a se stesso per le inadempienze del terzo.

Inoltre, in caso di contratto di trasporto stipulato in forma non scritta, il committente che non acquisisce il Durc, sia preliminarmente che al termine del contratto, oltre alla responsabilità solidale in materia di retribuzioni e con-

tributi, si assume anche gli oneri relativi all'inadempimento degli obblighi fiscali e alle violazioni del codice della strada commesse nell'espletamento del servizio di trasporto per suo conto eseguito.

In conclusione ricordiamo che il Ministero lavoro con circolare n. 17 dell'11-7-2012 aveva chiarito come operava la responsabilità solidale nel settore. La situazione era riassumibile come segue.

Tipologie contrattuali	Resp. solidale
Contratto di trasporto	NO (SI da 1-1-2015)
Appalto di servizi di trasporto	SI
Subvezione	NO
Spedizione	NO
Appalto di servizi	SI
Logistica	SI

fiscale

IL SERVIZIO FISCALE DI CONFCOOPERATIVE BRESCIA È A DISPOSIZIONE PER ASSISTERE LE COOPERATIVE ADERENTI NEGLI ADEMPIMENTI FISCALI E TRIBUTARI

Il Servizio Fiscale di Confcooperative Brescia, rivolge la propria attività principalmente alle cooperative e alle società dotate di una struttura amministrativa e contabile interna e si articola sinteticamente nei seguenti principali servizi:

- consulenza sullo svolgimento materiale della contabilità generale ed IVA, sull'amministrazione della società, sull'inquadramento nell'ambito delle varie normative tributarie;
- consulenza, assistenza e redazione del bilancio annuale, delle relative relazioni accompagnatorie e dei conseguenti obblighi tributari (dichiarazione IVA, redditi, IRAP, IMU, studi di settore, etc.);
- assistenza nella redazione di bilanci infrannuali;
- verifiche di situazioni contabili;
- predisposizione e presentazione pratiche di rimborso di imposte e tasse;
- istanze di disgravio e/o condono;
- soluzione di quesiti specifici;
- consulenza e assistenza nell'ambito di operazioni straordinarie (fusioni, scissioni, liquidazioni, cessioni e affitto di azienda etc.)

Tutta l'attività è condotta in stretta collaborazione con gli altri uffici di Assocoop s.r.l., in particolare con l'ufficio legale e con l'ufficio paghe e gestione risorse umane, con l'obiettivo di offrire agli associati una consulenza integrata e completa sotto tutti i punti di vista.

L'ufficio contribuisce in modo significativo alle attività di UnicaF-Caf nazionale di Confcooperative con sede a Roma e Bologna – attraverso la partecipazione a tavoli di studio e di approfondimento normativo sulle società cooperative, la docenza nell'ambito dei convegni, la predisposizione di circolari fiscali e la risposta ai quesiti provenienti da tutto il territorio nazionale.

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI 2015: ISTRUZIONI INPS

L'Inps con la circolare n. 17 del 29-1-2015 ha fornito le prime istruzioni in merito al bonus occupazionale introdotto dalla Legge di stabilità 2015, articolo 1 comma 118 e ss.

Con successivo messaggio n. 1144 del 14/02/2015 l'Inps ha fornito le istruzioni ai datori di lavoro per ottenere l'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015.

Per praticità seguiamo i punti della circolare Inps che fornisce interpretazioni abbastanza estensive.

1. Natura dell'esonero contributivo

Come anticipato da molti osservatori il bonus ha "la natura tipica di incentivo all'occupazione". Trattandosi di un intervento generalizzato e che prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa non è tra quelle inquadabili come aiuti di Stato.

2. Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo

L'incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, anche se non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Tra i datori di lavoro non imprenditori la circolare cita, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc.

3. Rapporti di lavoro incentivati

Come detto esplicitamente dalla Legge il bonus riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, anche a part-time, con l'eccezione dei contratti di apprendistato e di lavoro domestico.

La circolare conferma l'applicazione del bonus anche per queste tipologie

contrattuali:

- lavoro ripartito o job sharing a tempo indeterminato (a condizione che le condizioni per l'esonero siano possedute da ambedue i lavoratori coobbligati);
- dirigenti;
- soci lavoratori di cooperativa con apporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato ai sensi della legge n. 142/2001 (si tratta ormai di un orientamento consolidato, ma che è sempre utile veder ribadito);
- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Non sono invece incentivabili i contratti di lavoro intermittente, anche se a tempo indeterminato, in quanto incoerenti con le motivazioni che sorreggono le finalità dell'esonero contributivo (espansione di forme di occupazione basate sulla stabilità della prestazione lavorativa).

4. Condizioni per il diritto all'esonero contributivo

È questo il capitolo che ha suscitato più preoccupazioni e che invece è stato risolto dall'Inps con soluzione piuttosto "aperte".

Alcune condizioni sono poste dalla stessa Legge di stabilità 2015, altre dai principi sistematizzati dalla legge n. 92/2012 (cfr. circ. Inps n. 137/2012) e dalle norme a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori.

Ai sensi della legge n. 92 il bonus non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) l'assunzione viola il diritto di precedenza, fissato dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato nell'ambito di un rapporto a tempo indeterminato ovvero ces-

sato da un rapporto a termine (la violazione del diritto di precedenza sussiste anche in caso di utilizzazione con contratto di somministrazione senza la preventiva offerta di riassunzione al lavoratore licenziato in relazione ad un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a tempo determinato).

- b) datore di lavoro ovvero utilizzatore con contratto di somministrazione interessato da cigs e/o in deroga, (salvo che non si tratti di assunzione o somministrazione finalizzate a professionalità diverse) (il riferimento è all'unità produttiva).

- c) l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume (si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato). Pertanto, nel caso in cui il lavoratore somministrato, nell'arco dei 6 mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero una precedente somministrazione con l'utilizzatore, per la nuova assunzione l'agenzia di somministrazione non può fruire dell'esonero contributivo triennale. Anche in questo caso, la nozione di datore di lavoro va intesa tenendo in considerazione gli elementi di relazione, controllo e collegamento sopra illustrati, che vanno opportunamente riferiti al datore di lavoro effettivo, coincidente con l'utilizzatore.

- d) inoltre della comunicazione telematica obbligatoria inerente l'assunzione risulta effettuata decorsi i termini di legge (la perdita dell'esonero attiene al periodo fino

lavoro

alla data di inoltro della comunicazione).

La circolare prende anche in considerazione quanto previsto dall'articolo 4, comma 12, lettera a), della legge n. 92/2012, in base al quale l'incentivo all'assunzione non spetta ove l'assunzione medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro.

In base a un complesso ragionamento l'Istituto ritiene che possa fruire del bonus il datore di lavoro privato che, in attuazione del diritto di precedenza art. 5, comma 4quater, del Dlgs n. 368/2001, assuma a tempo indeterminato il lavoratore con il quale, nel corso dei 12 mesi precedenti, ha avuto uno o più rapporti di lavoro a termine per un periodo complessivo di attività lavorativa superiore a 6 mesi. Ovviamente lo stesso vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato. Allo stesso modo, ha diritto al bonus il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale, assuma a tempo indeterminato lavoratori a termine che non siano passati alla sue dipendenze.

È stato posto anche il tema del possibile recupero del contributo dell'1,40% in caso di stabilizzazione del rapporto a tempo determinato. La circolare Inps non affronta il tema, ma a nostro avviso dovrebbe essere possibile.

Inoltre il bonus si applica anche, alle condizioni previste dalla Legge 68/1999, alle assunzioni di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 3, della legge n. 68/1999.

La fruizione del bonus è subordinata al rispetto delle condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 (il cosiddetto durc interno) e cioè:

- a) regolarità contributiva e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro.
- b) rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali.

Le condizioni previste dalla Legge di stabilità 2015 sono invece le seguenti:

- a) Il lavoratore, nel corso dei 6 mesi precedenti l'assunzione, non deve essere stato occupato, presso qualsiasi datore di lavoro a tempo indeterminato (quindi anche con contratto di apprendistato di somministrazione o lavoro domestico a tempo indeterminato). Il bonus spetta invece in caso di rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti la data di assunzione.
- b) Il lavoratore dall'1.10.2014 al 31.12.2014) non deve avere avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o a questi collegate, o facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo.
- c) Il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato, ai sensi della Legge di stabilità 2015, con lo stesso datore di lavoro che assume. Qualche commentatore aveva ipotizzato che il beneficio spettasse detrando quanto già goduto, ma in questo caso il criterio è stato restrittivo (come invece non è, come vedremo subito, per i contratti di somministrazione).

5. Contratto di somministrazione

Il bonus spetta anche alle assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

In applicazione del principio di cumulo stabilito dall'art. 4, comma 13, della legge n. 92/2012, il bonus opera in

forma unitaria nei periodi in cui il lavoratore abbia prestato l'attività in favore dello stesso soggetto a titolo di lavoro subordinato a tempo indeterminato o somministrato, purché i relativi rapporti di lavoro siano instaurati nel rispetto dei requisiti della Legge di stabilità 2015, in particolare l'assenza di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti l'assunzione.

Pertanto, l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che ha già prestato la sua opera presso il datore di lavoro nella qualità di lavoratore somministrato, godendo dell'esonero contributivo in oggetto, fruisce dell'esonero contributivo triennale a condizione che il lavoratore medesimo non sia stato occupato a tempo indeterminato, nel corso degli ultimi sei mesi presso qualsiasi datore di lavoro, ivi incluso il somministratore, e per il periodo residuo di utilizzo dell'esonero. A titolo di esempio, si consideri la seguente situazione:

- il somministratore Alfa assume a tempo indeterminato, con decorrenza 1° febbraio 2015, il lavoratore persomministrarlo, con la medesima decorrenza, presso l'azienda Beta, fruendo dell'esonero contributivo;
- il predetto rapporto di lavoro si risolve il 31 marzo 2015 (durata dell'esonero contributivo pari a 2 mesi);
- qualora l'azienda Beta assuma a tempo indeterminato il lavoratore potrà fruire dell'esonero contributivo, per la durata residua del periodo massimo di fruizione (pari a 34 mesi, corrispondenti alla differenza fra 36 mesi e i 2 mesi già fruiti per effetto dell'utilizzo indiretto in regime di somministrazione), a condizione che l'assunzione decorra dopo almeno 6 mesi dalla cessazione della somministrazione e che nel corso di questi 6 mesi il lavoratore non abbia avuto rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con qualsiasi datore di lavoro.

Come si vede in questo caso un stacco di 6 mesi consente di avere il beneficio per entrambi i rapporti.

fiscale

6. Datori di lavoro agricoli

Su questo punto è opportuno precisare subito che per l'Inps rientrano in questo capitolo soltanto i rapporti di lavoro instaurati con operai mentre per quelli con dirigenti, quadri e impiegati del settore agricolo si applica la disciplina generale di cui al comma 118 della Legge di stabilità 2015.

Anche in questo caso sono esclusi i rapporti di apprendistato. Le condizioni sono però un po' diverse in considerazione delle peculiarità del settore. I lavoratori:

- a) non devono essere stati occupati nel 2014 a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro agricolo. Come per la generalità dei lavoratori l'esclusione riguarda anche gli apprendisti e i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Il bonus invece spetta in caso di rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato. Segnaliamo, anche se la circolare non lo esplicita, che esclusione non opera in caso di lavoro presso un datore di lavoro non agricolo.
- b) non devono risultare iscritti negli elenchi nominativi dell'anno 2014 per un numero di giornate di lavoro pari o superiore a 250 giornate (si tratta del numero di giornate indicate sul Dmag), in qualità di lavoratori a tempo determinato presso qualsiasi datore di lavoro agricolo.

Per quanto riguarda le altre condizioni vale quanto detto sopra per la generalità dei datori di lavoro.

7. Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione

La Legge di stabilità 2015 prevede esplicitamente che il bonus non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente".

La circolare la stabilisce quindi la non cumulabilità con l'incentivo per l'assunzione:

- di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi;
- di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno venti-

quattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree.

Analizzando la differenza tra esoneri, riduzioni e incentivi, l'Istituto prevede la cumulabilità del bonus con:

- a) l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13, della legge n. 68/1999;
- b) l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori (Dm 19-11-2010) pari a 5.000 euro (comunque subordinato al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti cd. "de minimis");
- c) l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi (art. 2 comma 10bis Legge n. 92/2012) (50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore) (anche in questo caso opera la disciplina "de minimis");
- d) l'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani";
- e) l'incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli (art. 5 DI 91/2014) limitatamente agli operai agricoli (veniamo così a sapere che l'incentivo "agricolo" riguarda i soli operai cosa che finora nessuno aveva ancora detto esplicitamente).
- f) l'incentivo sperimentale per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani entro i 29 anni di età (art. 1 DI n. 76/2013, pari a 1/3 della retribuzione lorda entro il limite mensile di euro 650,00). In questo caso la cumulabilità col bonus è ammessa in misura limitata e soltanto se il bonus non copre per intero i contributi. A titolo di esempio, sussistendo le condizioni per la fruizione di ambedue i predetti incentivi, a fronte di contributi previdenziali a carico del datore di lavoro pari, nel mese, a euro 800,00, il datore di lavoro fruisce dell'esonero contributivo ex Legge di stabilità 2015 per un importo massimo pari a euro 671,66 (l'Inps ha deciso di rapportare il tetto annuo a mese) e dell'incentivo sperimentale ex d.l. n. 76/2013 per un importo pari a euro 128,34, corrispondenti alla differenza fra l'importo dei contributi

previdenziali (euro 800,00) e quello dell'esonero fruito per effetto della misura in oggetto (euro 671,66).

- g) l'incentivo per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (legge 223/1991), è cumulabile col bonus esclusivamente per la parte di contributo pari al 50% dell'indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di diritto alla indennità medesima, fino ad un massimo di 12, 24 o 36 mesi a seconda dell'età del lavoratore e del luogo di assunzione. Il cumulo è ammissibile anche nei casi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

8. Assetto e misura dell'incentivo

Il bonus è pari ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con eccezione di:

- premi e contributi Inail;
- contributo al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c." di cui al comma 755 della legge n. 296/2006;
- contributo ai fondi di solidarietà di cui all'art. 3, commi 3, 14 e 19, della legge n. 92/2012

Il bonus ha durata triennale e ha un tetto massimo di 8.060,00 euro annui. La circolare precisa che tale tetto deve essere riproporzionato in caso di part-time (di tipo orizzontale, verticale ovvero misto) o di lavoro ripartito sulla base della durata effettiva delle prestazioni rese da ognuno dei due lavoratori co-obbligati in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro.

Allo scopo di agevolare l'applicazione del bonus (ma è un'agevolazione tutta da dimostrare) il tetto massimo è stato rapportato a mese (€ 8.060,00/12 = 671,66 euro) e a giorno (€ 8.060,00/365=22,08 euro).

La circolare precisa che eventuali somme non percepite in alcuni periodi di paga potranno essere recuperate successi-

lavoro

vamente (ad esempio al momento del pagamento di mensilità aggiuntive, premi o altro).

Ad esempio, qualora nei primi tre mesi del rapporto agevolato l'importo dei contributi a carico del datore di lavoro sia pari ad euro 500,00 mensili e nel corso del quarto mese (ad es. dicembre), assuma il valore di euro 900,00, il datore di lavoro potrà comunque fruire dell'esonero per l'intero ammontare dei contributi previdenziali del quarto mese, dal momento che l'eccedenza (900,00-671,66=228,34 euro) è inferiore rispetto all'importo dell'esonero non fruito nei tre mesi precedenti (171,66 x 3=514,98 euro).

Per valutare la portata di questa modalità operativa sarà necessario attendere le istruzioni che saranno emanati in seguito.

9. Soppressione dei benefici contributivi previsti dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990

La norma in esame in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari del trattamento cigs da uguale periodo prevedeva:

- la riduzione del 50% dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro per un periodo di 36 mesi a partire dalla data di assunzione;
- la riduzione del 100% per assunzioni effettuate da imprese artigiane ovvero da datori di lavoro operanti nei territori del Mezzogiorno.

La Legge di stabilità 2015 ha stabilito che dall'1-1-2015 le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da almeno ventiquattro mesi, non potranno più fruire degli incentivi previsti, fino al 31.12.2014, dall'abrogato art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990. Dopo tale data non sarà più riconosciuto lo sgravio contributivo per la trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine.

Per le assunzioni e le trasformazioni a

tempo indeterminato effettuate entro il 31-12-2014, il datore di lavoro continuerà invece a fruire del beneficio contributivo fino alla naturale scadenza.

Con il messaggio n. 1144 del 14-2-2015 l'Inps ha successivamente fornito le istruzioni ai datori di lavoro per ottenere l'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015 dopo la circolare 17/2015.

I datori di lavoro dovranno inviare all'Inps, prima della trasmissione della denuncia contributiva del primo mese in cui si intende ottenere lo sgravio, la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione "6Y", avente il significato di "Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014". La richiesta deve essere effettuata utilizzando la funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo oggetto la denominazione "esonero contributivo triennale legge n. 190/2014", utilizzando la seguente locuzione: "Richiedo l'attribuzione del codice di autorizzazione 6Y ai fini della fruizione dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 190/2014, art. 1, commi 118 e seguenti, come da circolare n. 17/2015".

La sede Inps attribuirà il codice di autorizzazione alla posizione contributiva interessata con validità 1.1.2015-31.12.2018 e ne darà comunicazione al datore di lavoro attraverso il medesimo cassetto previdenziale.

La Legge di stabilità prevedeva la domanda solo per i datori agricoli, per i quali è prevista una specifica procedura, ma si poteva supporre che fosse necessario per tutti i datori lavoro in modo da avere un monitoraggio dei fondi impegnati. Poiché non è prevista alcuna stima circa lo sgravio effettivo, si può ipotizzare che sia impegnato l'importo massimo di 8.060 euro per anno. Si potrebbe quindi verificare un impegno di somme superiori a quelle spettanti. Riportiamo di seguito le istruzioni contenute nel messaggio.

Queste istruzioni aiutano a capire meglio quanto disposto dalla citata circolare

n. 17.

In primo luogo il tetto annuo di 8.060 euro deve essere calcolato in relazione all'anno solare. Ad esempio per una assunzione effettuata l'1-5-2015, il limite massimo sarà calcolato nel periodo 1-5-2015/30-4-2016.

In caso di apporto a tempo parziale, il tetto massimo deve essere riproporzionato in base all'orario di lavoro a tempo pieno.

L'Inps ha previsto il riproporzionamento a mese del tetto annuo. L'Istituto effettuerà il controllo mese per mese. In caso di sgravio superiore al tetto potranno essere recuperati eventuali importi non goduti nei mesi precedenti. Se il recupero non potesse essere effettuato neanche così, gli importi residui potranno essere recuperati nei mesi successivi.

3. UniEmens. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero.

I datori di lavoro esporranno nel flusso UniEmens i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <Denuncia Individuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese. Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <Denuncia Individuale>, <Dati Retributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "TRIE" avente il significato di "Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190";
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente, calcolato in base ai criteri illustrati nella circolare n. 17/2015. Al riguardo, si ricorda che, sulla base di quanto specificato nel par.

fiscale

8 della predetta circolare, l'esonero riguarda la contribuzione previdenziale e assistenziale a carico del datore di lavoro, fatta eccezione per la contribuzione al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c." e ai fondi di cui all'art. 3, commi 2, 14 e 19 delle legge n. 92/2012, fino al limite della soglia massima mensile pari a € 671,66 (€ 8.060,00/12). Per i rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, il massimale mensile va ridotto proporzionalmente al numero dei giorni di lavoro, assumendo a riferimento la misura giornaliera di esonero contributivo di € 22,08;

- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo all'esonero contributivo dei mesi di competenza di gennaio e/o febbraio 2015. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di febbraio 2015, relativamente all'arretrato del precedente mese di gennaio, o di marzo 2015, relativamente all'arretrato dei precedenti mesi di gennaio e/o febbraio.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "L444" avente il significato di "conguaglio esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014";
- con il codice "L445" avente il significato di "arretrati gennaio/febbraio 2015 esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014".

Si ribadisce che in relazione ai rapporti di lavoro part-time (di tipo orizzontale, verticale ovvero misto), la misura della predetta soglia massima va ridotta sulla base della durata dello specifico orario ridotto di lavoro in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro.

Analoga operazione di adeguamento è da effettuare in relazione ai contratti di lavoro ripartito sulla base della durata effettiva delle prestazioni rese da ognuno dei due lavoratori coobbligati, in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge, ovvero dai contratti collettivi di lavoro.

4. UniEmens. Modalità di esposizione del beneficio nei casi di superamento della soglia massima mensile.

Nell'ipotesi in cui, in un determinato mese, spetti un beneficio superiore alla soglia massima mensile di € 671,66, l'eccedenza può essere esposta nel mese corrente e nei mesi successivi e comunque rispettivamente entro il primo, il secondo e il terzo anno di durata del rapporto di lavoro, fermo restando il rispetto della soglia massima di esonero contributivo alla data di esposizione in UniEmens.

L'esposizione dell'agevolazione nel flusso UniEmens deve avvenire valorizzando all'interno di <DenunciaIndividuale> di <DatiRetributivi>, l'elemento <AltreACredito> i seguenti elementi:

- <CausaleACredito>, con l'indicazione del codice causale "L700" avente il significato di "conguaglio residuo esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014";
- <ImportoACredito>, con l'indicazione dell'importo dell'esonero contributivo da recuperare sulla base della metodologia sopra illustrata.

Esempio 1

Rapporto di lavoro agevolato a tempo pieno instaurato l'1.05.2015.

L'importo massimo di incentivo teoricamente spettante in questo caso è pari al tetto massimo fruibile annuo (fino ad aprile 2016) di euro 8.060,00. Nel mese di maggio l'importo dei contributi non dovuti è pari a euro 600,00; nel mese di giugno l'importo dei contributi non dovuti ugualmente è pari a 600,00. A luglio, a seguito di un aumento dell'imponibile per corresponsione di premi o altri emolumenti, l'importo dell'esonero spettante è pari a euro 750,00.

Nella denuncia relativa al mese di luglio, il datore di lavoro non può esporre la somma di euro 750,00 nell'elemento corrente in quanto superiore alla soglia massima mensile, per cui indicherà nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> la somma di € 671,66.

La differenza fra l'importo dell'esonero spettante per il mese di luglio e la soglia massima mensile di esonero, pari a € 78,34 (750,00-671,66) può essere fruita nello stesso mese, in quanto inferiore alla quota residuale di esonero non fruita nei due mesi precedenti, pari per maggio a 671,66-600,00 e per giugno a 671,66-600,00, per un totale di 143,32 euro.

Tale somma potrà essere conguagliata in corrispondenza dell'elemento <ImportoACredito> di <AltreACredito> di <DenunciaIndividuale> e andrà valorizzata nell'elemento <CausaleACredito> la causale "L700" avente il significato di "Recupero residuo esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014".

Esempio 2

Rapporto di lavoro agevolato a tempo pieno instaurato l'1.05.2015. L'importo massimo di incentivo teoricamente spettante in questo caso è pari al tetto massimo fruibile annuo (fino ad aprile 2016) di € 8.060,00.

Nel mese di maggio l'importo dei contributi non dovuti è pari a € 600,00; nel mese di giugno l'importo dei contributi non dovuti ugualmente è pari a € 600,00. A luglio, a seguito di un aumento dell'imponibile per corresponsione di premi o altri emolumenti l'importo dell'esonero spettante è pari a € 1.750,00.

Nella denuncia relativa al mese di luglio, il datore di lavoro non può esporre la somma di € 1.750,00 nell'elemento corrente in quanto superiore alla soglia massima mensile, per cui indicherà nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> la somma di 671,66. La differenza spettante è pari a € 1.078,34 (1.750,00-671,66), supera la quota residuale di esonero non fruita nei due mesi precedenti, pari per maggio a 671,66-600,00 e per giugno a € 671,66-600,00 per un totale di 143,32 euro.

lavoro

CONTRIBUTI INPS DAL 1/1/2015

Nonostante i sommovimenti in materia di lavoro di questi mesi, in ambito contributivo non ci sono grandi novità.

Dall'1-1-2015 è previsto soltanto l'aumento dell'aliquota Aspi per le cooperative ex Dpr 602/1970 che hanno iniziato nel 2013 il loro per-

corso di gradualità. La tabella allegata contiene le nuove aliquote per i soci.

42005	FPLD (1)		f. TFR		ASPI	CUAF	CIG/Solid (6)		CIGS		MOB.	MAL.	MAT.	CONTRIBUTI COMPL.		
SETTORE	DL	LAV	(5)	(2)	(4)		DL	LAV	DL	LAV				DL	LAV	TOT
	1	2	3	4	5		6	6bis	7	8	9	10	11	12	13	14

INDUSTRIA																
+50 dip.	op.	24	9	0.20	1	0.00	2.20		0.60	0.30	0.30	2	0.00	30.00	9	39
	imp.	24	9	0.20	1	0.00	2.20		0.60	0.30	0.30		0.00	27.78	9	37
16-50 dip.	op.	24	9	0.20	1	0.00	1.90		0.60	0.30	0.30	2	0.00	29.70	9	39
	imp.	24	9	0.20	1	0.00	1.90		0.60	0.30	0.30		0.00	27.48	9	37
+15 dip.	dir.	24	9	0.40	0.67	0.00					0.30		0.00	25.18	9	34
fino 15 dip.	op.	24	9	0.20	1	0.00	1.90					2	0.00	28.80	9	38
	imp.	24	9	0.20	1	0.00	1.90						0.00	26.58	9	36
	dir.	24	9	0.40	0.67	0.00							0.00	24.88	9	34

INDUSTRIA EDILE																
+50 dip.	imp.	24	9	0.20	1	0.00	2.20		0.60	0.30			0.00	28.28	9	38
+15 dip.	op.	24	9	0.20	1	0.00	5.20		0.60	0.30		2	0.00	33.50	9	43
	imp.	24	9	0.20	1	0.00	1.90		0.60	0.30			0.00	27.98	9	37
fino 15 dip.	op.	24	9	0.20	1	0.00	5.20					2	0.00	32.90	9	42
	imp.	24	9	0.20	1	0.00	1.90						0.00	27.38	9	37
tutte	dir.	24	9	0.40	0.67	0.00							0.00	24.88	9	34

TERZIARIO compresi studi professionali (imprese non esercenti attività di vendita)																
+15 dip.	op./imp	24	9	0.20		0.00						2	0.00	27.23	9	37
fino 15 dip.	op./imp	24	9	0.20		0.00						2	0.00	26.90	9	36

COMMERCIO (imprese esercenti attività di vendita c.s.c 701xx 702xx)																
+50 dip.	op./imp	24	9	0.20		0.00			0.60	0.30	0.30	2	0.00	27.80	9	37
	dir.	24	9	0.20	0.45	0.00					0.30		0.00	24.76	9	34
16-50 dip.	op./imp	24	9	0.20		0.00						2	0.00	27.23	9	37
	dir.	24	9	0.20	0.45	0.00							0.00	24.46	9	34
fino 15 dip.	op./imp	24	9	0.20		0.00						2	0.00	26.90	9	36
	dir.	24	9	0.20	0.45	0.00							0.00	24.46	9	34

PUBBLICI ESERCIZI																
+15 dip.	op./imp.	24	9	0.20		0.00						3	0.00	FALSO	9	37
fino 15 dip.	op./imp.	24	9	0.20		0.00						3	0.00	27.67	9	37
Commercio/Pubblici es.	dir.	24	9	0.20	0.45	0.00							0.00	24.46	9	34

42005	FPLD (1)		f. TFR	ASPI	CUAF	CIG/Solid (6)		CIGS		MOB.	MAL.	MAT.	CONTRIBUTI COMPL.		
SET-TORE	DL	LAV	(5)	(2)	(4)		DL	LAV	DL	LAV			DL	LAV	TOT
	1	2	3	4	5	6	6bis	7	8	9	10	11	12	13	14

CREDITO E ASSICURAZIONI

+15 dip.	op.	24	9	0.20	1	0.00						3	0.00	27.56	9	37
	imp.	24	9	0.20	1	0.00							0.00	25.01	9	34
fino 15 dip.	op.	24	9	0.20	1	0.00						3	0.00	27.23	9	36
	imp.	24	9	0.20	1	0.00							0.00	24.68	9	34
tutti	dir.	24	9	0.20	0.67	0.00							0.00	24.68	9	34

PROPRIETARI FABBRICATI

	op.	24	9	0.20		0.00						2	0.00	26.90	9	36
	imp.	24	9	0.20		0.00							0.00	24.46	9	34
	port.	23	9	0.20		0.00							0.00	24.11	9	32.95

ORGANISMI SINDACALI ED ENTI VARI

senza cuaf	imp.	24	9	0.20									0.00	24.46	9	33.65
	dir.	24	9	0.20									0.00	24.46	9	34
con cuaf	imp.	24	9	0.20	2	1								26.54	9	35.73
	dir.	24	9	0.20	2	1								26.54	9	36
enti non comm	op/imp	24	9	0.20								2	0.00	26.90	9	36
	religiosi	23	9	0.20								1		24.70	9	34
tutti	dir.	24	9	0.20									0.00	24.46	9	34

PARTITI POLITICI

senza cuaf	imp.	24	9	0.20					0.60	0.30			0.00	25.06	9	34.55
	dir.	24	9	0.20									0.00	24.46	9	34
con cuaf	imp.	24	9	0.20	2	1			0.60	0.30				27.14	9	36.63
	dir.	24	9	0.20	2	1								26.54	9	36

AGRICOLTURA

	imp.	23	9		1	0.00	1.50						0.00	25.60	9	34
	dir.	23	9		1	0.00							0.00	24.10	9	33

AGRICOLTURA LEGGE 240/84

+50 dip.f	op.					0.00	2.20		0.60	0.30	0.30			3.10	0.30	3.40
	imp.	23	9		1	0.00	2.20		0.60	0.30	0.30		0.00	27.20	9	36
16-50 dip.	op.					0.00	1.90		0.60	0.30	0.30			2.80	0.30	3.10
	imp.	23	9		1	0.00	1.90		0.60	0.30	0.30		0.00	26.90	9	36
+15 dip.	dir.	23	9		0.67	0.00					0.30		0.00	24.43	9	33
fino 15 dip.	op.					0.00	1.90							1.90		1.90
	imp.	23	9		1	0.00	1.90						0.00	26.00	9	35
	dir.	23	9		0.67	0.00							0.00	24.13	9	33
a tempo determinato (4)	imp.	23	9		1	0.00	1.50						0.00	25.60	9	34

lavoro

42005		FPLD (1)		f. TFR		ASPI	CUAF	CIG/Solid (6)		CIGS		MOB.	MAL.	MAT.	CONTRIBUTI COMPL.		
SETTORE		DL	LAV	(5)	(2) (4)			DL	LAV	DL	LAV				DL	LAV	TOT
		1	2	3	4	5		6	6bis	7	8	9	10	11	12	13	14
COOP. DPR 602/1970 CUAF RIDOTTA +15 DIP																	
pulizie soci (3)	op/imp	24	9	0.20	1	0.00							1	0.00	26.58	9	36
pulizie non soci	op/imp	24	9	0.20		0.00							2	0.00	27.23	9	37
pulizie con cigs soci (3)	op/imp	24	9	0.20	1	0.00				0.60	0.30		1	0.00	26.85	9	36
pulizie con cigs non soci	op/imp	24	9	0.20		0.00				0.60	0.30		2	0.00	27.50	9	37
facchinaggio soci (3)	op.	24	9	0.20	1	0.00							1	0.00	26.58	9	36
facchinaggio soci (3)	imp	24	9	0.20	1	0.00								0.00	25.01	9	34.37
facchinaggio non soci	op.	24	9	0.20	1	0.00							2	0.00	27.23	9	37
facchinaggio non soci	imp	24	9	0.20	1	0.00								0.00	25.01	9	34.37
COOP. DPR 602/1970 CUAF RIDOTTA FINO 15 DIP																	
pulizie soci (3)	op/imp	24	9	0.20	1	0.00							1	0.00	FALSO	9	35
pulizie non soci	op/imp	24	9	0.20		0.00							2	0.00	26.90	9	36
pulizie con cigs soci (3)	op/imp	24	9	0.20	1	0.00				0.60	0.30		1	0.00	26.85	9	36
pulizie con cigs non soci	op/imp	24	9	0.20		0.00				0.60	0.30		2	0.00	27.50	9	37
facchinaggio soci (3)	op.	24	9	0.20	1	0.00							1	0.00	FALSO	9	35
facchinaggio soci (3)	imp	24	9	0.20	1	0.00								0.00	24.68	9	33.87
facchinaggio non soci	op.	24	9	0.20	1	0.00							2	0.00	26.90	9	36
facchinaggio non soci	imp	24	9	0.20	1	0.00								0.00	24.68	9	33.87
SOCI COOP. DPR 602/1970 CUAF INTERA +15 DIP																	
Commercio (3)	op/imp	24	9	0.20	1	0.68							2	0.24	28.37	9	38
pulizie con cigs (3)	op/imp	24	9	0.20	1	0.68				0.60	0.30		2	0.24	28.64	9	38
Facchinaggio (3)	op.	24	9	0.20	1	0.68							2	0.46	28.37	9	38
Facchinaggio (3)	imp	24	9	0.20	1	0.68								0.46	26.15	9	35.51
SOCI COOP. DPR 602/1970 CUAF INTERA FINO 15 DIP																	
Commercio (3)	op/imp	24	9	0.20	1	0.68							2	0.24	28.04	9	37
pulizie con cigs (3)	op/imp	24	9	0.20	1	0.68				0.60	0.30		2	0.24	28.64	9	38
Facchinaggio (3)	op.	24	9	0.20	1	0.68							2	0.46	28.04	9	37
Facchinaggio (3)	imp	24	9	0.20	1	0.68								0.46	25.82	9	35.01

In grassetto le aliquote modificate. Le aliquote azzerate sono indicate con "0,00".

(1) Sulle retribuzioni oltre la 1a fascia di reddito è dovuto un contributo aggiuntivo dell'1% a carico lavoratore.

(2) Comprensivo dello 0,30% destinabile ai fondi interprofessionali.

(3) Soggetto a progressivo adeguamento fino al 2017 (a regime 1,31%+0,30%)

(4) Da 1-1-2013 dovuto contributo 1,4% su retribuzioni lavoratori a tempo determinato (escluse sostituzioni, stagionali, apprendisti)

(5) Esonero somme versate a previdenza complementare e Fondo tesoreria (Gestione prestazioni temporanee) 0,28%+0,20% fondo Tfr

(6) Aliquote cigo carico DL: 1,90/2,20/5,20 – aliquota F.do solid: DI 0,33 Lav 0,17

CONTRIBUTI AGRICOLI DAL 1/1/ 2015

Prosegue l'adeguamento delle aliquote Inps per il settore agricolo.

Dall'1-1-2015 l'aumento sarà di 0,2 punti percentuali per le aziende e le cooperative "tradizionali". Per le aziende che utilizzano processi industriali l'adeguamento è già stato completato.

In allegato le nuove tabelle retributive in vigore dall'1-1-2015. La tabella A contiene le aliquote da applicare alla generalità dei lavoratori. La tabella B, invece, è relativa alle imprese che versano il Tfr a fondi di previdenza complementare o al Fon-

do di tesoreria Inps. In questo caso non è dovuto il versamento al fondo di garanzia (0,20%) ed è prevista una ulteriore riduzione, dal 2014 a regime, pari di 0,28 punti. Questa tabella deve essere utilizzata da tutte le imprese che hanno più di 49 dipendenti. In questo caso infatti il Tfr non è più accantonato in azienda. Per le imprese fino a 49 dipendenti le tabelle devono essere utilizzate entrambe in relazione alla destinazione del Tfr. Ricordiamo anche che dall'1-1-2013 è entrata in vigore l'aliquota addizionale Aspi

dell'1,4% sulle retribuzioni per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato (escluse sostituzioni, stagionali e apprendisti). In questo caso non è stata prevista una tabella specifica in quanto per il settore agricolo le assunzioni dovrebbero essere generalmente esenti vista la forte stagionalità. In agricoltura, invece, non opera il nuovo fondo di solidarietà per le imprese con più di 15 dipendenti in quanto nel settore sono attive le forme di protezione ordinarie in caso di riduzioni o sospensioni (cigo e cisoa).

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE EX-SCAU DALL'1-1-2015

Personale con Tfr accantonato in azienda

	1. Cooperative tradizionali		2. Cooperative L 240 processi tipo industriale		3. Cooperative L 240 processi tipo non industriale		4. Aziende in economia		5. Aziende economia processi tipo industriale		6. Coltivatori diretti	
	OTI	OTD	OTI	OTD	OTI	OTD	OTI	OTD	OTI	OTD	OTI	OTD
FPLD 1)2)	28.3000	28.3000	32.3000	32.3000	28.3000	28.3000	28.3000	28.3000	32.3000	32.3000	28.3000	28.3000
CIS	1.5000	1.5000		1.5000		1.5000	1.5000	1.5000	1.5000	1.5000	0.0000	0.0000
CUAF	0.00	0.00		0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
DS	1.3800	1.3800	1.3800	1.3800	1.3800	1.3800	1.4100	1.4100	1.4100	1.4100	1.3800	1.3800
maternità	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
F.do TFR	0.2000	0.0000	0.2000	0.0000	0.2000	0.0000	0.2000	0.0000	0.2000	0.0000	0.2000	0.0000
malattia	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830
INAIL	10.1250	10.1250					10.1250	10.1250	10.1250	10.1250	10.1250	10.1250
add. INAIL	3.1185	3.1185					3.1185	3.1185	3.1185	3.1185	3.1185	3.1185
totale	45.3065	45.1065	34.5630	35.8630	30.5630	31.8630	45.3365	45.1365	49.3365	49.1365	43.8065	43.6065
di cui az.	36.4665	36.2665	25.7230	27.0230	21.7230	23.0230	36.4965	36.2965	40.4965	40.2965	34.9665	34.7665
di cui lav.	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400

- 1) Aliquota composta da quota base (0,11%) e da quota adeguamento pensioni.
- 2) Sulle retribuzioni oltre la prima fascia di reddito è dovuta una aliquota aggiuntiva dell'1% a carico lavoratore.
- 3) Riduzione Legge 388/2000 e 266/2005. Le aliquote azzerate sono indicate con "0,00".
- 4) Dall'1-1-2013 è dovuto un contributo dell'1,4% sulle retribuzioni dei lavoratori non a tempo indeterminato con esclusione di: assunti per sostituzioni, stagionali, apprendisti.

lavoro

Aliquote compressive

	operai tempo indeterminato						operai tempo determinato		
	fino a prima fascia di reddito			oltre prima fascia di reddito					
	azienda	dip.	totale	azienda	dip.	totale	azienda	dip.	totale
1. Pianura									
1 coop trad.	36	9	45	36	10	46	36	9	45
2 L 240 ind.	26	9	35	26	10	36	27	9	36
3 L 240 non ind.	22	9	31	22	10	32	23	9	32
4 aziende econ.	36	9	45	36	10	46	36	9	45
5 az econ ind.	40	9	49	40	10	50	40	9	49
6 coltivatori dir.	35	9	44	35	10	45	35	9	44
2. Zone particolarmente svantaggiate (ex montane) Contributi 2015 >> 25%									
1 coop trad.	9	9	18	9	10	19	9	9	18
2 L 240 ind.	7	9	15	7	10	16	7	9	16
3 L 240 non ind.	6	9	14	6	10	15	6	9	15
4 aziende econ.	9	9	18	9	10	19	9	9	18
5 az econ ind.	10	9	19	10	10	20	10	9	19
6 coltivatori dir.	9	9	18	9	10	19	9	9	18
3. Zone svantaggiate Contributi 2015 >> 32%									
1 coop trad.	12	9	21	12	10	22	12	9	21
2 L 240 ind.	8	9	17	8	10	18	9	9	18
3 L 240 non ind.	7	9	16	7	10	17	8	9	16
4 aziende econ.	12	9	21	12	10	22	12	9	21
5 az econ ind.	13	9	22	13	10	23	13	9	22
6 coltivatori dir.	11	9	20	11	10	21	11	9	20

OTI coop. L. 240/84 con più di 15 dipendenti: la trattenuta a carico dipendente è aumentata dello 0,30% per CIGS (da versare con DM10).

Le cooperative inquadrate ai sensi della Legge 240/1984 godono degli sgravi per le zone svantaggiate sia in relazione all'ubicazione del sito produttivo sia della provenienza dei prodotti.

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE EX-SCAU DALL'1-1-2015

personale con Tfr a Fondi di previdenza complementare e/o a Fondo di tesoreria Inps

	1. Cooperative tradizionali		2. Cooperative L 240 processi tipo industriale		3. Cooperative L 240 processi tipo non industriale		4. Aziende in economia		5. Aziende economia processi tipo industriale		6. Coltivatori diretti	
	OTI	OTD	OTI	OTD	OTI	OTD	OTI	OTD	OTI	OTD	OTI	OTD
FPLD 1)2)	28.3000	28.3000	32.3000	32.3000	28.3000	28.3000	28.3000	28.3000	32.3000	32.3000	28.3000	28.3000
CIS	1.5000	1.5000	0.0000	1.5000	0.0000	1.5000	1.5000	1.5000	1.5000	1.5000	0.0000	0.0000
CUAF	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
DS	1.3800	1.3800	1.3800	1.3800	1.3800	1.3800	1.4100	1.4100	1.4100	1.4100	1.3800	1.3800
maternità	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
F.do TFR	0.2000	0.0000	0.2000	0.0000	0.2000	0.0000	0.2000	0.0000	0.2000	0.0000	0.2000	0.0000
malattia	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830	0.6830
INAIL	10.1250	10.1250	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	10.1250	10.1250	10.1250	10.1250	10.1250	10.1250
add. INAIL	3.1185	3.1185	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	3.1185	3.1185	3.1185	3.1185	3.1185	3.1185

Comp. Tfr	-0.4800	-0.2800	-0.4800	-0.2800	-0.4800	-0.2800	-0.4800	-0.2800	-0.4800	-0.2800	-0.4800	-0.2800
TOTALE	44.8265	44.8265	34.0830	35.5830	30.0830	31.5830	44.8565	44.8565	48.8565	48.8565	43.3265	43.3265
di cui az.	35.9865	35.9865	25.2430	26.7430	21.2430	22.7430	36.0165	36.0165	40.0165	40.0165	34.4865	34.4865
di cui lav.	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400	8.8400

- 1) Aliquota composta da quota base (0,11%) e da quota adeguamento pensioni.
- 2) Sulle retribuzioni oltre la prima fascia di reddito è dovuta una aliquota aggiuntiva dell'1% a carico lavoratore.
- 3) Riduzione Legge 388/2000 e 266/2005. Le aliquote azzerate sono indicate con "0,00".
- 4) Dall'1-1-2013 è dovuto un contributo dell'1,4% sulle retribuzioni dei lavoratori non a tempo indeterminato con esclusione di: assunti per sostituzioni, stagionali, apprendisti

Aliquote complessive	operai tempo indeterminato						operai tempo determinato		
	fino a prima fascia di reddito			oltre prima fascia di reddito					
	azienda	dip.	totale	azienda	dip.	totale	azienda	dip.	totale
1. Pianura									
1 coop trad.	36	9	45	36	10	46	36	9	45
2 L 240 ind.	25	9	34	25	10	35	27	9	36
3 L 240 non ind.	21	9	30	21	10	31	23	9	32
4 aziende econ.	36	9	45	36	10	46	36	9	45
5 az econ ind.	40	9	49	40	10	50	40	9	49
6 coltivatori dir.	34	9	43	34	10	44	34	9	43
2. Zone particolarmente svantaggiate (ex montane) Contributi 2015 >> 25%									
1 coop trad.	9	9	18	9	10	19	9	9	18
2 L 240 ind.	7	9	15	7	10	16	7	9	16
3 L 240 non ind.	6	9	14	6	10	15	6	9	15
4 aziende econ.	9	9	18	9	10	19	9	9	18
5 az econ ind.	10	9	19	10	10	20	10	9	19
6 coltivatori dir.	9	9	18	9	10	19	9	9	18
3. Zone svantaggiate Contributi 2015 >> 32%									
1 coop trad.	12	9	21	12	10	22	12	9	21
2 L 240 ind.	8	9	17	8	10	18	9	9	18
3 L 240 non ind.	7	9	16	7	10	17	8	9	16
4 aziende econ.	12	9	21	12	10	22	12	9	21
5 az econ ind.	13	9	22	13	10	23	13	9	22
6 coltivatori dir.	11	9	20	11	10	21	11	9	20

OTI coop. L. 240/84 con più di 15 dipendenti: la trattenuta a carico dipendente è aumentata dello 0,30% per CIGS (da versare con DM10).
Le cooperative inquadrare ai sensi della Legge 240/1984 godono degli sgravi per le zone svantaggiate sia in relazione all'ubicazione del sito produttivo sia della provenienza dei prodotti.

lavoro

ALIQUOTE GESTIONE SEPARATA

Con la circolare n. 27 del 5-2-2015 l'Inps ha fornito le aliquote dovute alla gestione separata dai liberi professionisti senza cassa di previdenza autonoma e dai committenti per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Le tabelle contengono anche le aliquote

relative ai prossimi anni in base agli aumenti definiti dalla Legge 92/2012. Nella tabella 1bis sono indicati i contributi per i liberi professionisti senza cassa iscritti ad altre forme pensionistiche o pensionati. Dopo la differenziazione dello scorso

anno, le tre grandi categorie assicurate alla gestione separata (liberi professionisti, collaboratori e associati in partecipazione) tornano ad avere aliquote complessive identiche. L'unica differenza riguarda la quota la ripartizione tra committente e lavoratore.

1. Liberi professionisti non iscritti ad altre forme pensionistiche

	totale	committente	professionista
Da 1-1-2015	31	4	27
Da 1-1-2016	32	4	28
Da 1-1-2017	33	4	29
Da 1-1-2018	34	4	30

Comprensive dell'aliquota dello 0,72% per malattia, Anf e maternità

1bis. Liberi professionisti iscritti ad altre forme pensionistiche, pensionati

	totale	committente	professionista
Da 1-1-2015	24	4	20
Da 1-1-2016	24	4	20

2. Non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie o pensionati

	collaborazioni coordinate e continuative			associazioni in partecipazione		
	totale	committente	collaboratore	totale	associante	associato
Da 1-1-2015	31	20	10	31	17	14
Da 1-1-2016	32	21	11	32	17	14
Da 1-1-2017	33	22	11	33	18	15
Da 1-1-2018	34	22	11	34	19	15

2. Non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie o pensionati

	collaborazioni coordinate e continuative			associazioni in partecipazione		
	totale	committente	collaboratore	totale	associante	associato
Da 1-1-2015	24	16	8	24	13	11
Da 1-1-2016	24	16	8	24	13	11

Il massimale annuo di reddito per il 2015 al quale si applicano le predette aliquote è di € 100.324,00.

Il minimale di reddito che consente l'accrescimento dei contributi per l'intero 2015 è

pari a € 15.548,00. Se tale importo non è raggiunto saranno accreditati i mesi corrispondenti in proporzione.

Seppure con scarso tempismo, la circolare ricorda che per i compensi corrispo-

sti ai collaboratori entro il 12-1-2015, se riferiti all'anno 2014, vige il cosiddetto principio di cassa allargato e pertanto agli stessi devono essere applicate le aliquote previgenti.

ULTIM'ORA Il Senato della Repubblica, in data 26 febbraio 2015, ha approvato la legge di conversione del DL 192/2014 (c.d. Milleproroghe). Tra le principali novità che interessano il lavoro si rileva che è stata ridotta, per il triennio 2015-2017, la misura dell'aliquota contributiva pensionistica per alcuni iscritti (liberi professionisti senza cassa) alla cosiddetta Gestione separata INPS e della corrispondente aliquota di computo del trattamento pensionistico.

MINIMALI CONTRIBUTIVI

L'Inps ha diffuso i minimali 2015 in base alla percentuale di aumento del costo della vita dello 0,20% (cir-

colare n. 11 del 23-1-2015). Nella scheda allegata si forniscono i dati principali relativi a minimali,

massimali, ecc. I massimali cig, mobilità e Aspi non sono ancora stati comunicati.

MINIMALI 2015

- 1.1 I minimali retributivi, come di consueto, all'inizio di ogni anno subiscono un doppio adeguamento:
- al tasso di aumento del costo della vita determinato al 0,20%
 - al 9,50% dell'importo minimo di pensione, che all'1-1-2014 è di € 501,89
- 1.2 Nella tabella allegata sono quindi riportati i nuovi minimali in vigore dall'1-1-2014. Tali minimali, ad eccezione di quelli per gli operai agricoli, non possono essere inferiori a € 47,68 giornalieri, pari a € 1.250,00 mensili.
- 1.3 La legge 389/89 stabilisce comunque che la retribuzione da assumere come base di calcolo per i contributi non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi ovvero da accordi individuali, qualora ne derivi una retribuzione superiore.
- 2.1 Per i dipendenti a part-time il minimale orario si calcola moltiplicando il minimale giornaliero di € 47,68 per il numero delle giornate di lavoro settimanale (comunque 6 anche in caso di settimana corta) e dividendo l'importo ottenuto per l'orario settimanale previsto dal CCNL.

- 2.2 I minimali orari più frequenti sono i seguenti:

- 40 ore di orario settimanale	€ 7,15
- 39 ore di orario settimanale	€ 7,34
- 38 ore di orario settimanale	€ 7,53
- 36 ore di orario settimanale	€ 7,95

I minimali sono validi anche per l'INAIL con l'avvertenza che non devono essere raffrontati alla retribuzione effettiva ma a quella oraria tabellare così ottenuta: paga base x n. mensilità contrattuali : numero ore annue stabilite dalla contrattazione. Il maggiore dei due importi deve essere moltiplicato per il numero di ore retribuite.

- 3.1 Il limite minimo di retribuzione settimanale per l'accredito dei contributi è il 40% dell'importo minimo di pensione. Per il 2014 tale limite è di € 200,76 settimanali e di € 10.439,00 annuali.
- 4.1 La prima fascia di retribuzione pensionabile, oltre la quale scatta il contributo dell'1% a carico del lavoratore, è fissata in € 46.123,00 annue pari a € 3.844,00 mensili.
- 4.2 Il massimale annuo su cui calcolare i contributi per coloro che al 31-12-1995 erano privi di anzianità contributiva, è di € 100.324,00.
- 4.3 Limite minimo giornaliero retribuzioni convenzionali in genere € 26,49.
- 4.4 Retribuzione convenzionale mensile piccola pesca e acque interne (Legge 250/1958) € 662,00.
- 4.5 L'importo dell'indennità di maternità obbligatoria a carico del bilancio dello Stato è di € 2.086,24.
- 4.6 Massimale giornaliero malattia e maternità lavoratori spettacolo a tempo determinato € 67,14.
- 5.1 L'aliquota a carico dell'apprendista è 5,84% per tutti i settori compresi gli operai agricoli.

	dirigenti	impiegati	operai
industria	131.89	39.85	37.20
amm Stato	100.28	47.74	42.44
artigianato		42.44	37.20
agricoltura	105.53	55.65	42.41
credito	131.89	45.12	42.44
commercio	131.89	37.20	37.20
da adeguare all'importo		47.68	
da non adeguare a		47.68	

Rivalutazione 1,002

lavoro

IL PROCESSO DI INTERNAL AUDITING

PRINCIPI DELL'INTERNAL AUDITING

L'attività di internal auditing ha come obiettivo quello di monitorare e verificare la conformità delle procedure e degli atti adottati da una organizzazione, gli eventuali scostamenti rispetto alle norme ma anche alle regole e alle disposizioni interne evidenziando anche l'affidabilità dei sistemi di controllo, le eventuali proposte di modifica regolamentari, o altri suggerimenti volti a superare le difficoltà registrate.

Tenendo conto del fatto che le responsabilità gestionali solitamente sono affidate a diverse figure apicali caratterizzate da più o meno ampia autonomia, è su questi che va attivato un controllo organizzato, che consenta in ultima analisi di verificare il grado di correttezza presente nella gestione.

Nel sistema complessivo dei controlli interni, mediante il quale l'organizzazione ottiene una ragionevole certezza di poter conseguire i seguenti risultati:

- raggiungimento degli obiettivi programmati;
- efficacia ed efficienza delle attività;
- affidabilità delle informazioni e dei bilanci;
- salvaguardia del patrimonio;
- conformità alla legge, ai regolamenti e a disposizioni interne.

La funzione di internal auditing è deputata a presidiare il grado di raggiungimento di quest'ultimo

obiettivo che rappresenta l'indicatore di un "corretto governo".

Si tratta in pratica di affiancare ai controlli di natura gestionale e contabile un controllo di regolarità "forte" in grado di intervenire in maniera incisiva sulla correttezza delle regole applicate nella gestione, da parte dei titolari di centri di responsabilità e capaci di influenzarne i comportamenti.

In questa ridefinizione, il controllo di regolarità, si ispira al principio di autotutela della organizzazione (che in caso in cui ravvisi in propri atti elementi di irregolarità o di illegittimità può procedere a rettificarli, integrarli o, in casi estremi, annullarli) e fa riferimento agli standards di auditing interno sanciti a livello internazionale che definiscono l'Internal Auditing come una funzione di verifica operante all'interno e al servizio di una organizzazione con la finalità di esaminare e valutarne le attività. Il suo obiettivo è prestare assistenza a tutti i componenti dell'organizzazione per adempiere efficacemente alle loro responsabilità e fornire supporto al vertice aziendale.

Il risultato degli audit darà evidenza di quanto sarà la compliance delle strutture monitorate rispetto alle legge, ai regolamenti e alle disposizioni interne.

Semplificando, sulla base della conformità ad alcuni parametri (obiettivi di controllo) che potrebbero essere:

- Procedure Formalizzate
- Segregazione compiti e funzioni
- Tracciabilità delle attività
- Formalizzazione sistema organizzativo e Delege
- Modello di Governance
- Sistema di Reporting

Si potranno avere situazioni di rischio:

1. adeguato
2. parzialmente adeguato
3. scarsamente adeguato
4. non adeguato

CARATTERISTICHE E PRINCIPI DEL CONTROLLO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA ISPIRATO AGLI STANDARD DELL'INTERNAL AUDITING

1. Indipendenza del sistema di controllo: il responsabile e gli addetti al controllo devono essere indipendenti dalle attività oggetto della verifica. Tale indipendenza consente di formulare una imparziale ed obiettiva valutazione; si raggiunge tramite una adeguata collocazione organizzativa che eviti che il servizio possa essere visto e vissuto dai componenti l'organizzazione come un nuovo e mero strumento di potere. L'indipendenza si rafforza quando è il Vertice aziendale a designare o rimuovere il responsabile della funzione di internal auditing. L'indipendenza infine risulta più garantita quando il servizio sia affidato ad una funzione dirigenziale (in strutture più complesse, a capo di un team di collaboratori).

2. Imparzialità: le finalità, i

poteri e le responsabilità della funzione di internal auditing devono essere definiti in una formale “dichiarazione di incarico” cui fa seguito la presentazione, da parte del responsabile incaricato, di un piano annuale di auditing che una volta approvato e reso noto all'interno dell'organizzazione diventa l'ambito di azione vincolata; gli strumenti di rilevazione dovranno essere esplicitati nel piano e la standardizzazione degli strumenti di controllo (si veda il dettaglio al successivo punto 5) garantirà che venga sempre usato lo stesso metro di valutazione nella fase di rilevazione delle informazioni.

3. Contestualità – utilità:

Peculiare dei controlli è il principio generale che non consente verifiche da effettuare in via preventiva se non nei casi previsti da espresse disposizioni di legge (v. il caso del controllo di regolarità contabile). La fase del controllo dovrà pertanto essere collocata in itinere alla gestione ma temporalmente il più vicino possibile alla adozione degli atti, affinché possa risultare utile e incisivo. Il responsabile dell'internal auditing deve dar seguito all'audit per assicurarsi che adeguate azioni correttive siano state intraprese nei confronti dei rilievi riportati.

4. Procedure di controllo selezionate e indipendenti:

non essendo realisticamente possibile sottoporre a controllo tutti i provvedimenti adottati dall'organizzazione, occorre far ricorso alla individuazione di un campione significativo. Tale elemento di casualità fa sì che le verifiche non siano riconducibili a logiche di potere, né di gestione e

consente di controllare meno atti ma con metodi significativi.

5. Standardizzazione degli strumenti di controllo:

gli standards predefiniti di riferimento, rispetto ai quali si verifica la rispondenza di un atto o di un procedimento (che possono risultare più o meno corretti), sono costituiti dalle leggi, regolamenti, procedure, direttive interne e gli indirizzi di governo centrale. Si tratta in pratica di costruire delle “griglie di riferimento” dove per le varie tipologie degli atti da sottoporre a controllo siano riportati gli elementi indispensabili costitutivi del provvedimento nonché gli adempimenti procedurali.

6. Trasparenza e coinvolgimento dei responsabili nell'organizzazione:

l'adozione del piano annuale di auditing deve essere resa nota e discussa con tutti i soggetti dell'organizzazione i cui atti saranno potenzialmente oggetto dei controlli; questo evita che la funzione di internal auditing venga confusa con i tradizionali controlli preventivi (peraltro ampiamente superati sia nelle norme che nella effettiva utilità) o controlli di carattere ispettivo; tale coinvolgimento inoltre è l'occasione per evidenziare la funzione di assistenza ai membri dell'organizzazione, (propria della funzione di internal auditing) e promuovere la crescita della cultura della legalità.

DESCRIZIONE DELLA METODOLOGIA

Dal punto di vista metodologico, le fasi da intraprendere nella implementazione del processo di interna auditing in una organizzazio-

ne sono le seguenti:

A. Scelta dell'area o funzione da sottoporre ad auditing:

si può decidere di sottoporre a controllo una specifica tipologia di atti ovvero si può decidere di monitorare l'universo delle tipologie; si possono integrare le due scelte: l'universo degli atti e una determinata tipologia, per un certo periodo di tempo. A tale scelta consegue la definizione del campione significativo e della metodologia per l'estrazione in automatico degli atti da sottoporre a controllo. Caratteristica di questa metodologia è in pratica la costituzione di un sistema modulare che può allargarsi o restringersi per tipologia di atti o per numerosità degli atti adottati.

B. Prima verifica degli aspetti procedurali e di regolarità degli atti amministrativi.

C. Stesura del piano operativo di auditing nel

quale si affida il mandato ad agire agli auditors, dandone comunicazione agli interessati dell'area o della funzione sottoposta a verifica. Essenziale a questo scopo risulta essere la formazione degli addetti a tale funzione e di supervisione in itinere da parte di un esperto o del responsabile dell'attività.

D. Monitoraggio a campione,

monitoraggio che implica la necessità di fornire assistenza ai rilevatori che effettuano il controllo utilizzan-

organizz.
aziendale

do una griglia predefinita sulla quale annotano la presenza o l'assenza degli elementi (di contenuto e di procedura) ritenuti indicativi per ritenere il provvedimento esaminato corretto sotto il profilo della compliance.

E. A questo punto **i rilevatori sottopongono le risultanze del controllo al responsabile del servizio di auditing** che valida con loro i risultati; le irregolarità riscontrate vengono registrate in un quadro di sintesi che costituisce, insieme a tutte le osservazioni e gli eventuali chiarimenti acquisiti nel corso della verifica, la base della reportistica.

F. Se nel corso del controllo vengono individuati atti che presentano **vizi gravi**, questi vengono **isolati immediatamente come "casi di attenzione"** e segnalati ai Vertici aziendali: ciò consente la contestazione al responsabile interessato che può revocare o rettificare l'atto viziato riconducendolo alla legittimità. Tale attività ha da un lato un effetto deterrente in quanto tutti i responsabili sono consapevoli che nessuno è escluso dalla attività di

monitoraggio, dall'altro consente una correzione in itinere alla gestione che viene ricondotta nei margini della legalità.

G. La restituzione dei dati avviene con la **consegna di reports periodici** di tipo statistico contenenti segnalazioni di irregolarità degli atti sottoposti a verifica (che dovranno dare luogo ad interventi correttivi) e di una relazione di valutazione complessiva sulla correttezza degli atti adottati e sul peso delle irregolarità riscontrate. Tale relazione lascia spazio anche ad ulteriori analisi, rilievi, raccomandazioni e proposte ai dirigenti interessati. In questa fase, se emergono irregolarità ricorrenti che si possono imputare ad interpretazioni differenziate delle disposizioni, si interviene con circolari esplicative destinate ai dirigenti. Tali risultati saranno sottoposti all'attenzione del Vertice aziendale.

H. Si giunge infine alla fase conclusiva della verifica della regolarità amministrativa che si concretizza nell'**analisi, valutazione e in eventuali proposte** sull'attività sottoposta ad esame attraverso la

stesura di un rapporto annuale in cui si evidenziano problemi eventualmente emersi, si verifica l'affidabilità delle procedure informative e di controllo e si effettuano eventuali proposte di modifiche procedurali e regolamentari. I destinatari di tale documento sono nuovamente i Dirigenti e il Vertice aziendale.

COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA

È necessario che il soggetto responsabile della funzione non sia in un rapporto di dipendenza gerarchica nei confronti di coloro che verifica; conseguentemente deve dipendere da un livello sufficientemente elevato della gerarchia aziendale; deve infine avere il supporto del vertice aziendale, sia per la considerazione dei rilievi effettuati, che per la soluzione o il superamento degli stessi.

La collocazione ideale del servizio di internal auditing, quindi, non può che essere dipendente gerarchicamente dalla Direzione Generale. Spesso il servizio di auditing è costituito presso l'area amministrativa dipendente gerarchicamente dalla Direzione Generale ed è costituito da membri interni.

Gian Angelo Monchieri

organizz.
aziendale

INCENTIVI ECONOMICI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA

È stato pubblicato sulla G.U. il nuovo bando INAIL per incentivi economici a favore di interventi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (cd. ISI 2014). L'entità del finanziamento è pari a complessivi **267.427 milioni** di euro da ripartire in budget regionali, in funzione del numero di addetti e del rapporto di gravità degli infortuni. Per il dettaglio dei budget e degli Avvisi regionali si rimanda, al sito dell'Istituto (www.inail.it) e al Contact Center numero verde 803.164. La procedura di attribuzione dei finanziamenti resta quella dello "sportello on line", in linea di continuità con il precedente bando.

Confermato, pertanto, il criterio **dell'ordine cronologico** di presentazione delle domande, garantendo tuttavia la possibilità di una **precompilazione** delle domande on-line nel periodo che va dal 3 marzo alle ore 18.00 del 7 maggio 2015.

Successivamente, a fronte del "consolidamento" della domanda e del superamento del cd. punteggio-soglia (confermato esser pari a 120 punti), il sistema provvederà al **rilascio del codice identificativo** della domanda, dopo il 12 maggio 2015.

Infine, la tempistica per l'effettivo **inoltro delle domande** sarà resa nota sul sito INAIL a partire dal 3 giugno 2015 (in funzione delle richieste pervenute, potrà essere condensata in un unico giorno oppure distribuita secondo un calendario articolato regione per regione).

Tutte le imprese richiedenti vedranno quindi accettata la loro domanda, a prescindere dall'esaurimento delle risorse disponibili, con pubblicazione sul sito INAIL degli elenchi in cui sarà possibile verificare il proprio piazzamento e la loro ammissione o meno al finanziamento – non è previsto alcun meccanismo di scorrimento degli elenchi.

In termini di punteggio premiale, trova **conferma** l'ipotesi fatta dall'INAIL di riconoscere una premialità anche a quei progetti che sono oggetto di apposita informativa – in forma scritta – dell'impresa a RLS (aziendali o territoriali).

In sostanza, il nuovo bando non riconoscerà un bonus in termini di punteggio solo in caso di adozione di buone prassi o per progetti condivisi con una o più parti sociali o con strutture della bilateralità promosse dalle stesse; un analogo punteggio premiale rispetto a quello riconosciuto in presenza della condivisione di una sola parte sociale potrà essere riconosciuto, infatti, anche qualora il progetto sia stato oggetto di una specifica informativa ai rappresentanti dei lavoratori in materia di sicurezza (opportunamente documentata attraverso una specifica autodichiarazione del legale rappresentante dell'impresa – modulo E-2).

sicurezza

SCHEDA TECNICA sul BANDO ISI INAIL 2014

INCENTIVI ECONOMICI ALLE IMPRESE PER INTERVENTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

- **IMPORTO DEL FINANZIAMENTO:** il finanziamento, dato in conto capitale, non può coprire oltre il 65% dei costi del progetto e deve comunque essere inferiore a 130 mila euro; tetto minimo di finanziamento pari a 5.000 euro (non applicabile per domande di finanziamento relativi modelli di organizzazione e gestione della sicurezza e di responsabilità sociale presentate da imprese fino a 50 addetti).
- **COMPATIBILITÀ DEL CONTRIBUTO INAIL** con benefici derivanti da interventi pubblici di garanzia sul credito alle imprese, come ad esempio quelli gestiti dal Fondo di Garanzia per le PMI di cui all'art. 2, comma 100, lettera a) della legge 662/1996 ovvero quelli gestiti da ISMEA ai sensi dell'art. 17, comma 2, del decreto legislativo 102/2004.
- **IMPRESE AMMESSE:** imprese – anche individuali – iscritte alla CCIAA, a patto che non abbiano già beneficiato degli stessi incentivi nelle edizioni passate (avvisi 2011, 2012 e 2013) o dell'analogo Bando INAIL FIPIT 2014; ammissibilità al finanziamento estesa anche alle imprese della navigazione (ex-IPSEMA).
- Invio da parte delle imprese di **1 SOLA DOMANDA SULL'INTERO TERRITORIO NAZIONALE.**
- **PROCEDURA:** attribuzione dei finanziamenti con modalità “sportello on line”. Vale il criterio dell'**ordine cronologico** di presentazione delle istanze, con la possibilità di una **precompilazione** delle domande on-line (come per l'anno passato le imprese dovrebbero poterlo fare a partire dal mese di gennaio e fino alla metà del mese di marzo 2014). Successivamente, a fronte del “consolidamento” della domanda e del superamento del cd. punteggio-soglia (confermato esser pari a 120 punti), il sistema provvederà al **rilascio di un codice identificativo** che da utilizzare per l'effettivo **inoltro delle domande** (confermando la logica del click-day, l'Istituto renderà noto la relativa tempistica, che, in funzione delle richieste pervenute, potrà essere condensata in un unico giorno oppure distribuita secondo un calendario articolato regione per regione). Tutte le imprese richiedenti vedranno quindi accettata la loro domanda, a prescindere dall'esaurimento delle risorse disponibili, con pubblicazione sul sito INAIL degli elenchi in cui sarà possibile verificare il proprio piazzamento e la loro ammissione o meno al finanziamento – non è previsto alcun meccanismo di scorrimento degli elenchi.
- **DURATA MASSIMA DEI PROGETTI:** fermo restando il limite di 12 mesi di tempo dalla data di comunicazione dell'ammissione al finanziamento per attuare e rendicontare i progetti approvati, possibilità per l'impresa di richiedere, motivandone la ragione, una proroga per ulteriori 6 mesi; possibilità per le imprese di vedersi riconosciute come ammissibili le spese sostenute già a partire dall'8 maggio 2015 (il giorno successivo alla scadenza individuata per la pre-compilazione delle domande).
- **EROGAZIONE DEL FINANZIAMENTO:** a valle della realizzazione del progetto, fatta salva la possibilità di vedersi riconosciuta un'anticipazione del 50% del contributo (su presentazione di fidejussione bancaria o assicurativa e solo per finanziamenti pari o superiori a 30 mila euro).
- **PUNTEGGIO PREMIALE:** concesso in caso di adozione di buone prassi o per progetti condivisi con una o più parti sociali o con strutture della bilateralità promosse dalle stesse; un analogo punteggio premiale rispetto a quello riconosciuto in presenza della condivisione di una sola parte sociale potrà essere applicato qualora il progetto sia stato comunque oggetto di un'informativa in forma scritta dell'impresa a RLS (aziendali o territoriali), opportunamente documentata attraverso una specifica autodichiarazione del legale rappresentante dell'impresa (modulo E-2).

sicurezza

PROGRAMMA OPERATIVO FONDO SOCIALE EUROPEO

Il documento delinea la strategia di programmazione regionale delle risorse del FSE, il fondo strutturale destinato ad investimenti sulle competenze delle persone per sostenere l'occupazione e la competitività dei territori: le risorse a disposizione di Regione Lombardia per i prossimi sette anni ammontano a 970 milioni di euro a cui si aggiungono 178 Milioni di euro destinati al territorio lombardo nell'ambito del Programma Operativo Nazionale "Garanzia Giovani".

In particolare il POR FSE 2014-2020 di Regione Lombardia prevede i seguenti obiettivi specifici:

ASSE 1 promuovere ed incentivare politiche mirate ad accompagnare il rilancio delle dinamiche occupazionali, adottando un approccio trasversale a diversi gruppi target, in sinergia anche con gli interventi adottati dal Programma Operativo Nazionale "Garanzia Giovani".

ASSE 2 promuovere l'inclusione sociale, focalizzata principalmente sulla politica di inclusione attiva declinata nei due pilastri rappresentati dalla creazione di mercati del lavoro inclusivi, basati sul modello regionale unico di valutazione multidimensionale del bisogno, e dall'accesso a servizi di qualità quale elemento complementare e sinergico all'inclusione attiva. La programmazione 2014-2020 sarà caratterizzata, attraverso

so la destinazione di oltre il 20% delle risorse complessive, da un approccio integrato delle politiche del lavoro e delle politiche sociali per rispondere con interventi coerenti e mirati ai bisogni delle persone, con particolare attenzione ai disabili, persone svantaggiate ed a rischio di emarginazione.

ASSE 3 sostenere azioni volte a combattere l'abbandono scolastico precoce e promuovere attraverso l'istruzione, la formazione professionale, la formazione continua e terziaria non accademica, lo sviluppo del capitale umano, come fattore strategico di competitività del sistema Lombardia, con un'attenzione particolare alle nuove generazioni.

ASSE 4 sviluppare le condizioni per migliorare la performance della pubblica amministrazione nel suo complesso e dell'intera filiera, tra cui enti locali, giustizia e realtà culturali, nonché gli attori coinvolti nella buona riuscita delle politiche pubbliche e nella gestione efficiente e efficace delle risorse comunitarie.

Integrazione in modo complementare e sinergico con la politica di sviluppo urbano sostenibile attuata nel POR FESR (Asse V) e la strategia delle "Aree Interne" Asse VI) a cui sono dedicati per la prima volta Assi specifici di intervento. Segnaliamo come l'attività ed il confronto come contributo di idee

di Confcooperative Lombardia abbia facilitato e sostenuto l'introduzione e la valorizzazione di alcuni passaggi all'interno del documento sia riferiti ai temi dell' **"Innovazione sociale"** e dell' **"inclusione sociale"** (ASSI 1 e 2) sia della lotta alla **disoccupazione di lunga durata** (ASSE 1, Obiettivo specifico 8,5), che all'espresso riconoscimento dell'opportunità di utilizzo programmato di strumenti finanziari in continuità con alcune esperienze tra le quali viene espressamente citato il **Fondo Jeremie FSE 2007-2013**.

Inoltre particolare attenzione è stata posta al tema delle **Reti territoriali per il lavoro** (avviso Regionale recentemente già rifinanziato da Regione Lombardia Istruzione Formazione e Lavoro con Decreto 476 del 27/01/2015 con ulteriori € 3.353.637 provenienti dal POR FSE 2007-2013) ed è importante sottolineare come relativamente alle azioni da sostenere per **Priorità di investimento**, a pagina 82 del documento nell'ambito di azioni per l'integrazione del mercato del lavoro dei giovani vengano espressamente citate quali azioni di politica attiva:

Misure di sostegno **anche in forma cooperativa** volte a favorire l'inserimento lavorativo dei giovani, anche attraverso l'attivazione di contratti di lavoro per giovani inoccupati e disoccupati, an-

credito
e
finanza

che successivamente all'attivazione di un tirocinio e altre misure di integrazione istruzione/scuola/lavoro.

Una delle novità più importanti di questo ciclo di programmazione riguarda il vincolo regolamentare che spinge verso la concentrazione degli interventi su poche priorità attentamente selezionate e coerenti rispetto agli effettivi fabbisogni del territorio, attuate con un alto grado di coordinamento e

integrazione tra i diversi fondi per massimizzare l'efficacia degli interventi/azioni, ed una maggior attenzione ai risultati. Su quest'ultimo aspetto, infatti, nell'ambito del POR FSE Regione Lombardia ha individuato un sistema di monitoraggio e di valutazione dei risultati della politica di coesione, finalizzato a rafforzare l'orientamento al risultato, anche attraverso un nuovo e rinnovato sistema informativo.

Attraverso, inoltre, il **Piano di rafforzamento Amministrativo (PRA)** approvato dalla Giunta ed inviato alla Commissione Europea, Regione Lombardia intende migliorare l'organizzazione e la gestione delle proprie risorse coinvolte, ai diversi livelli, nella gestione dei fondi comunitari per poter affrontare in modo adeguato il compito affidato dall'amministrazione regionale.

credito
e
finanza

ALBO REGIONALE COOPERATIVE SOCIALI: NOVITÀ

Sul BURL di venerdì 20 marzo u.s. è stato pubblicato il "Regolamento Albo Regionale delle cooperative sociali", che entrerà in vigore il 15 maggio 2015.

Del provvedimento segnaliamo:

- il trasferimento delle competenze di gestione dalle Province alle Camere di Commercio (iscrizione, mantenimento, controllo e cancellazione);
- la prevalenza (ai fini dell'iscrizione nelle sezioni A e B, il valore della produzione deve derivare per più del 70% da attività svolte in Lombardia; la norma non si applica alle cooperative che hanno dalla costituzione sede legale in Lombardia);
- per i consorzi (sezione C), la compagine sociale deve essere composta da almeno il 70% da cooperative sociali iscritte al medesimo Albo;
- la sezione D per gli organismi analoghi alle cooperative sociali aventi sede negli altri stati dell'Unione Europea;
- l'obbligo del deposito del bilancio sociale unitamente alla comunicazione unica regionale finalizzata al mantenimento dell'iscrizione (da presentarsi alla CCIAA dal 1 giugno al 31 luglio di ogni anno a partire da quello successivo a quello di iscrizione).

Per eventuali chiarimenti e/o ulteriori informazioni è disponibile Cristina Dusi (tel. 030-3742.344, cdusi@confcooperative.brescia.it)

NASCITA E SVILUPPO DI SOCIETÀ COOPERATIVE

In data 3 gennaio 2015, è stato pubblicato il Decreto del 4 dicembre 2014 del Ministero dello Sviluppo Economico, finalizzato a promuovere la nascita e lo sviluppo di società cooperative con ricadute positive in termini occupazionali.

Le agevolazioni sono concesse (art. 6), sull'intero territorio nazionale, al fine di sostenere la nascita di società cooperative costituite in misura prevalente da lavoratori provenienti da aziende in crisi, ovvero di società cooperative che gestiscono aziende confiscate alla criminalità organizzata. Inoltre, tali agevolazioni sono concesse al fine di sostenere nei territori delle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia) lo sviluppo e la ristrutturazione di società cooperative esistenti.

Possono beneficiare delle agevolazioni di cui al presente Decreto (art. 3) le cooperative costituite ed iscritte nel Registro delle Imprese che non sono in liquidazione volontaria o sottoposte a procedure concorsuali.

Il Decreto (art. 3, comma 2) esclude, fra le altre, alcune cooperative, come quelle agricole, della pesca e acquacoltura, del settore carboniero e quelle che non hanno

restituito contributi ricevuti illecitamente.

Le agevolazioni (art. 8) sono concesse attraverso le società finanziarie partecipate dal Ministero dello Sviluppo Economico, di cui all'articolo 17 della legge 49/1985 (es. Cooperazione Finanza ed Impresa - C.F.I.); tali società devono aver acquisito una partecipazione temporanea di minoranza nella cooperativa beneficiaria.

Gli aiuti (art. 5) consistono in finanziamenti agevolati erogati dalle società finanziarie di cui sopra. La durata massima, compreso l'eventuale preammortamento, è di 10 anni; il rimborso è previsto secondo un piano di ammortamento a rate semestrali costanti. Il tasso di interesse applicato è pari ad un quinto del tasso di riferimento stabilito dalla Commissione UE; tuttavia, questo non potrà essere inferiore allo 0,8%. L'importo del finanziamento non può superare 4 volte il valore della partecipazione detenuta dalla società finanziaria nella cooperativa beneficiaria e comunque non può superare 1 milione di euro. Se la cooperativa realizza nuovi investimenti, il finanziamento può coprire fino al 100% dell'importo degli stessi.

Le destinazioni dei finanziamenti sono riportate analiticamente all'art. 5, comma 4, del Decreto. Inoltre è stabilito (art. 5, comma 6) che i finanziamenti non sono assistiti da forme di garanzia particolari; gli stessi, peraltro, godono del privilegio ai sensi dell'art. 24, comma 33, della Legge 27 dicembre 1997 n. 449. Inoltre, qualora i finanziamenti agevolati sono concessi a fronte della realizzazione o acquisto di beni immobili, la società finanziaria erogante acquisisce garanzia ipotecaria sui beni immobili.

Infine, in merito al rispetto della normativa comunitaria, le agevolazioni sono concesse in base all'articolo 17 del Regolamento di esenzione (651/2014) nel caso in cui vengano create nuove realtà produttive o venga ampliata una unità produttiva esistente; nelle altre casistiche, si applica il Regolamento de minimis (1407/2013). Il Decreto prevede (artt. 8 e 12) che, con Provvedimento del Direttore Generale per gli incentivi alle imprese, sarà fissata la data a decorrere dalla quale sarà possibile presentare le richieste alle società finanziarie di cui sopra; inoltre, con medesimo Provvedimento, sarà definito il modello di domanda e forniti ulteriori precisazioni e chiarimenti per l'attuazione degli interventi in esame.

credito
e
finanza

UNA DOMANDA A...

In questo spazio la redazione pubblica i quesiti pervenuti agli uffici tecnici di Confcooperative Brescia e le relative risposte, elaborate dagli esperti, ritenuti di interesse generale.

Q U E S I T O

La nostra cooperativa opera in regime di esenzione da Iva ed intrattiene rapporti economici in via continuativa nei confronti degli enti della pubblica amministrazione. Si chiede, a fronte dell'introduzione del regime della fatturazione elettronica, come debbano essere gestiti gli adempimenti in materia di imposta di bollo.

--- RISPOSTA ---

Come noto, ai sensi delle disposizioni vigenti in materia, in relazione alle fatture emesse, tra l'altro, in relazione ad operazioni esenti da Iva (art. 10 Dpr 633/72), è previsto il pagamento dell'imposta di bollo nella misura di € 2,00, qualora l'importo esposto in fattura risulti di ammontare complessivo superiore ad € 77,47.

L'imposta di bollo viene assolta, in relazione ai documenti emessi in forma cartacea, generalmente mediante applicazione di un contrassegno sul documento (c.d. marca da bollo); è peraltro prevista, previa necessaria autorizzazione da parte degli uffici dell'Agenzia delle Entrate, la possibilità di versamento diretto dell'imposta all'Amministrazione finanziaria, nell'ambito della procedura denominata "bollo virtuale".

Non sono sottratte all'adempimento le fatture emesse in formato elettronico, procedura di fatturazione che, con la fine del prossimo mese di marzo 2015, entrerà a pieno regime,

in riferimento ai rapporti in essere nei confronti degli enti della pubblica amministrazione.

Nell'ipotesi di documento elettronico, è evidente come non sia possibile procedere con l'applicazione della marca, mancando un documento fisico. E' stata dunque prevista una particolare procedura, a cura del Ministero dell'Economia e delle Finanze, per assolvere, nel caso considerato, agli obblighi in materia di imposta di bollo, procedura che prevede, in termini sostanzialmente analoghi al bollo virtuale, il versamento diretto all'Agenzia delle Entrate delle somme dovute a titolo d'imposta. In particolare, i soggetti tenuti all'emissione della fattura elettronica e, al contempo, all'assolvimento dell'imposta di bollo, sono tenuti ad effettuare il pagamento del tributo in relazione alle fatture emesse durante l'anno solare, esclusivamente in forma telematica, tramite utilizzo del modello F24; il versamento deve essere effettuato in unica soluzione, entro 120 giorni dalla chiusura dell'esercizio.

Secondo il richiamo operato dall'art. 6 del D.M. 17/06/2014, nelle fatture elettroniche per le quali è obbligatorio l'assolvimento dell'imposta di bollo occorre riportare una specifica annotazione di assolvimento dell'imposta ai sensi del decreto citato. Per consentire il versamento delle somme dovute, l'Agenzia delle Entrate, nella Risoluzione n. 106 del 02/12/2014 ha istituito il codice tributo 2501, denominato "imposta di bollo su libri, registri ed altri documenti rilevanti ai fini tributari articolo 6 del decreto 17 giugno 2014", codice da utilizzare nella compilazione del modello F24 di pagamento.

Il procedimento descritto si differenzia in modo sostanziale dalla procedura prevista per l'applicazione del regime del bollo virtuale, non prevedendo alcuna autorizzazione preventiva da parte degli organi dell'Agenzia delle Entrate ed essendo previsto un unico versamento a saldo, senza quindi l'obbligo di corrispondere acconti in corso d'anno.

Maurizio Magnavini

Cosa succede?

Andrea Bottaro ha assunto la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della cooperativa sociale **AMICIDUE** di Brescia nella seduta del 6 marzo 2015.

Operazioni di concentrazione societaria nel settore del commercio di prodotti farmaceutici. Le cooperative **CEF – COOPERATIVA ESERCENTI FARMACIA** con sede a Brescia e **SINFARMA SOCIETÀ COOPERATIVA**, con sede legale a Roma hanno approvato, nello scorso mese di febbraio, il progetto di fusione per incorporazione della seconda nella prima.

Cambio in seno al Consiglio di Amministrazione del **CASEIFICIO SOCIALE VALSABBINO**, con sede a Sabbio Chiese. A fronte delle dimissioni del consigliere Giovanmaria Flocchini, l'organo amministrativo, nella seduta del 19 dicembre 2014, ha nominato, per cooptazione, Tullio Freddi.

Nominato, anche in questo caso per cooptazione, un nuovo membro del Consiglio di Amministrazione nell'ambito della cooperativa sociale **TEMPO LIBERO**, con sede a Brescia. In sostituzione di Barbara Casella, già dimissionaria, è stato nominato Luca Elia Rigamonti.

Nuova attività per la cooperativa sociale **PROGETTO SALUTE ONLUS** di Brescia, che ha comunicato, a decorrere dal mese di febbraio 2015, l'avvio dell'attività di gestione del centro diurno anziani, nei locali di Via Martiri della Libertà n. 2, a San Paolo (BS).

Novità anche in seno alla cooperativa sociale **CANTIERE DEL SOLE** di Brescia, che con il 30/01/2015 ha iniziato l'attività di fornitura, posa, installazione e manutenzione di impianti di protezione antincendio.

NUOVO CDA DI SolCo BRESCIA

Rinnovato nei giorni scorsi il Consiglio di Amministrazione di **SolCo Brescia**, consorzio di cooperative sociali attivo sul territorio di Brescia da più di 25 anni. A seguito della proposta di Confcooperative Brescia, poi condivisa dalle altre realtà interessate, alla Presidenza è stato nominato Renato Zaltieri, vice presidente è Francesca Bonetti e consiglieri sono Domenico Bizzarro, Gianfranco Bergamaschi, Giovanni Longhi e Massimo Cavagnini. Il nuovo Consiglio di Amministrazione, già operativo, vuole rilanciare l'esperienza consortile e affiancare le cooperative sociali nel trovare punti di

sinergia e di collaborazione che nascono dallo stare insieme. Il Presidente Zaltieri in una battuta sintetizza il suo programma "Un vecchio proverbio africano recita: *Da soli si va veloci insieme si va lontano*. Noi dobbiamo coniugare questi due elementi avendo la consapevolezza e portando la responsabilità che molte persone guardano a noi perché ci hanno affidato le loro prospettive di lavoro e del loro vissuto quotidiano. Siamo operatori sociali e questo significa far bene il nostro lavoro, in chiave solidaristica, affrontando correttamente i bisogni sociali e la scarsità delle risorse".

La garanzia di cure e visite adeguate

Da gennaio 2015 sono aperte le nuove iscrizioni alla mutua Cooperazione Salute

La Conferenza Organizzativa svoltasi nell'aprile 2013 ha dato il via alla costruzione di un Sistema Mutualistico Nazionale che ha visto la Mutua Cooperazione Salute, che vanta esperienza ventennale nella gestione di Piani sanitari e una rete di strutture convenzionate distribuite in tutta Italia, diventare la mutua nazionale confederale di riferimento.

La Mutua ha così predisposto diversi Piani Sanitari di origine contrattuale: Multiservizi, Metalmeccanico cooperativo, Logistica, Trasporti e Spedizioni e il Piano per la Cooperazione Sociale.

Il 2014 si è chiuso con 45.000 nuovi lavoratori iscritti a Cooperazione Salute (circa 900 cooperative); le adesioni provenienti dal settore della cooperazione sociale sono poco meno di 25.000 (circa 515 cooperative sociali) di cui circa 10.000 dalla Lombardia (187 cooperative) e, tra queste, 2.000 dalle 43 cooperative sociali di Confcooperative Brescia che hanno finora aderito. Possiamo dire che il risultato sia positivo? Sì e no!

Sì se pensiamo che l'adesione alla Mutua Cooperazione Salute è partita solo un anno fa e 45mila adesioni nuove in un

anno non sono certamente poche; no se riflettiamo sulle enormi potenzialità e vantaggi, ancora non adeguatamente sfruttati dalle cooperative, che questo strumento può avere a favore dei lavoratori e delle famiglie degli stessi e nei rapporti tra cooperativa e lavoratori e soci.

Negli incontri promossi nella nostra Regione (alcuni da Confcooperative, altri da singole cooperative) è stato più volte ribadito come in assenza di un fondo costituito attraverso un accordo bilaterale, ma in presenza di una precisa previsione contrattuale (è sicuramente il caso del CCNL Cooperative Sociali) il datore di lavoro (impresa cooperativa) è tenuto comunque ad assicurare a tutti i suoi lavoratori le prestazioni sanitarie integrative, proprio per assolvere correttamente all'obbligo imposto dal contratto. Tuttavia ancora parecchie, troppe, cooperative sociali si nascondono dietro l'attesa della costituzione di un possibile Fondo Bilaterale cui conferire i versamenti; ipotesi ormai a tutti gli effetti irrealizzabile. E questo nonostante la circolare n. 35 del giugno 2014 a cura del servizio sindacale e giuslavoristico di Confcooperative abbia

autorevolmente affermato (supportata anche dalla circolare del Min. Lavoro n. 43\2010 e dal parere dello studio Crowe Horwath del prof. Tiziano Treu e Angelo Pandolfo) che ove esista la previsione contrattuale, essa fa maturare in capo a tutti i lavoratori un diritto contrattuale di natura retributiva. Quindi le cooperative sociali hanno l'obbligo o di accantonare ogni anno in bilancio le somme relative alla copertura per la sanità integrativa, o di versare direttamente al lavoratore la cifra corrispondente o di aderire a una mutua o altro sistema atto a garantire l'esigibilità di un diritto previsto contrattualmente.

Non aderire, da parte di una cooperativa sociale, oltre a configurarsi come un non rispetto del CCNL sottoscritto e a esporre la cooperativa stessa a procedure rivendicative da parte dei lavoratori che non vedono soddisfatto un loro diritto, significa anche privare la propria cooperativa di **una opportunità concreta di praticare quel mutualismo che è alla base della nascita del movimento cooperativo ed elemento fondante e significativo anche della cooperazione sociale**. Significa privare i pro-

pri lavoratori e soci, a fronte del versamento di una somma davvero esigua, di poter usufruire di una copertura in merito ad alcune prestazioni sanitarie.

E questo proprio quando analisi e indagini evidenziano come la spesa privata *out of pocket* delle famiglie sia costantemente aumentata e come, negli ultimi anni, le stesse famiglie e persone spesso siano costrette a rinunciare a spese sanitarie anche importanti a causa della crisi economica.

Siamo certi che tra queste persone e famiglie non ci siano soci e lavoratori delle nostre cooperative sociali?

Perché non dare loro la possi-

bilità di avere la garanzia di cure e visite adeguate attraverso l'adesione alla mutua che per una cooperativa che ha 100 lavoratori a tempo indeterminato (e sono poche tra le oltre 270 aderenti a Confcooperative Brescia che raggruppano questi numeri) si traduce in un costo annuo di soli 6.000 euro? Siamo certi che sia questo il costo da contenere nei nostri bilanci?

Confcooperative peraltro è impegnata per far sì che nella Mutua Cooperazione Salute la percentuale di spese generali necessarie al funzionamento si mantenga ben al di sotto rispetto a quelle di altre mutue territoriali, fondi sanitari e as-

sicurazioni che si cimentano oggi nelle coperture sanitarie obbligatorie, in modo che le risorse delle imprese si traducano nella grande totalità in prestazioni per i lavoratori.

Da gennaio 2015 sono aperte le nuove iscrizioni; le cooperative sociali hanno ricevuto tutte le istruzioni e informazioni necessarie. Ci auguriamo e sollecitiamo tutte le cooperative che non hanno ancora provveduto all'adesione a Cooperazione Salute a provvedere in tal senso per assolvere l'obbligo contrattuale e soprattutto per offrire ai propri soci e lavoratori una protezione e un sostegno concreto e positivo in un aspetto così delicato e impor-

Valeria Negrum

I controlli e la vigilanza per la disabilità

Il punto della situazione

Il 2014 è stato un anno caratterizzato da un'intensa attività di produzione normativa da parte della Regione Lombardia riguardo il sistema dei servizi socio sanitari, che si è concretizzata nelle DGR 1765 e DGR 2569. Le bozze di delibera sono state preliminarmente sottoposte alle associazioni di categoria degli enti gestori per dar loro modo di formulare eventuali osservazioni. Nonostante i tempi sempre molto ristretti, a tutte le bozze che ci sono state presentate, abbiamo trasmesso le nostre osservazioni, che, almeno in parte, sono state accolte. Per quanto riguarda invece la consueta delibera di fine anno che gli addetti ai lavori chiamano "regole di sistema 2015", abbiamo anticipato, a firma del presidente regionale di Federsolidarietà, una serie di istanze utili sia per ribadire alcune criticità che affliggono il sistema, sia per formulare alcune richieste in vista di future evoluzioni¹.

1. 100%, OVVERO, LA CIFRA DEL CONTROLLO DI APPROPRIATEZZA

La DGR 1765 in estrema sintesi ci dice che la Regione Lombardia effettuerà i controlli di appropriatezza delle prestazioni, attraverso un sistema che tiene conto di tre elementi:

a) metodica del processo di intervento; b) gli indicatori di efficienza e di risultato; c) modalità di applicazione di penalità e sanzioni. Per quanto concerne il primo punto, la Regione verifica l'appropriatezza della prestazione attraverso la dimostrazione documentale della coerenza tra la fase valutativa/rivaltativa, la fase di progettazione e pianificazione, la fase dell'effettuazione dell'intervento e la fase di verifica. Quest'ultima chiude e riavvia il ciclo. Il secondo elemento, cioè gli indicatori di appropriatezza, si muove su due direttrici: la prima, verifica l'effettiva presenza dei documenti (non deve mancare nessuno), che attestino il corretto processo nell'erogazione delle prestazioni descritto dal precedente punto; la seconda, attesta che siano state effettuate il 100% delle prestazioni specificamente previste per la tipologia di UdO. Il terzo elemento, cioè penalità e sanzioni, commuta la mancata appropriatezza in una sanzione o in una penalità, quando la media degli indicatori di appropriatezza dei campioni controllati sia inferiore al 95%.

2. LA REVISIONE DEL SISTEMA DI ESERCIZIO E ACCREDITA-



MENTO E LINEE OPERATIVE PER L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO

La DGR 2569 è il fulcro di tutta l'attività di coloro che gestiscono Unità d'Offerta (UdO) socio sanitarie. Diversamente dalla 1765, che rappresenta una vera novità, la 2569 è una revisione delle DGR 3540. È composta da 4 allegati che affrontano tutti gli aspetti relativi all'avvio e alla gestione delle Unità d'Offerta accreditate della rete delle UdO socio sanitarie. In particolare nel primo allegato si trovano tutti i requisiti che l'UdO deve possedere per essere accreditata, nel secondo le modalità per poter avviare e modificare un'UdO, nel terzo sono presenti le indicazioni per l'attività di vigilanza

1) Tutte le osservazioni e le comunicazioni sono state inviate agli associati durante l'anno, per cui si ritiene inutile riportarne i contenuti.

dell'ASL, e nel quarto l'aspetto sanzionatorio. Anche se in queste pagine è impossibile affrontare, nemmeno in sintesi, i contenuti specifici di tutti gli allegati; credo comunque sia importante sottolineare l'importanza, per un ente gestore, della conoscenza approfondita del primo allegato, dal momento che disciplina l'esercizio e l'accreditamento delle UdO socio sanitarie. I requisiti sono annidati su tre livelli. Il primo livello è relativo ai **"requisiti minimi"** già previsti dal DPR del 14/01/97², declinati nei **"requisiti generali di esercizio"** in quattro categorie: soggettivi, organizzativi e gestionali, strutturali e tecnologici. Il secondo livello è quello degli **"ulteriori" requisiti generali**, che riguardano i soli requisiti soggettivi e i requisiti organizzativi e gestionali, armonizzati con le specificità delle UdO socio sanitarie della Regione Lombardia. Il terzo livello riguarda i soli **requisiti generali necessario per sottoscrivere il contratto**, in questo caso si tratta dei soli requisiti soggettivi³.

Tra le novità introdotte dalla 2569 si riportano l'individuazione di una figura di responsabile delle protocolli e procedure sanitarie, che nelle sole RSD, RSA e Hospice, deve essere un laureato in medicina e chirurgia; l'individuazione di un referente per i rapporti con l'ufficio di pubblica tutela dell'ASL; la predisposizione di una relazione dell'organo di controllo con funzioni di revisione contabili che attesti, oltre alla regolarità del

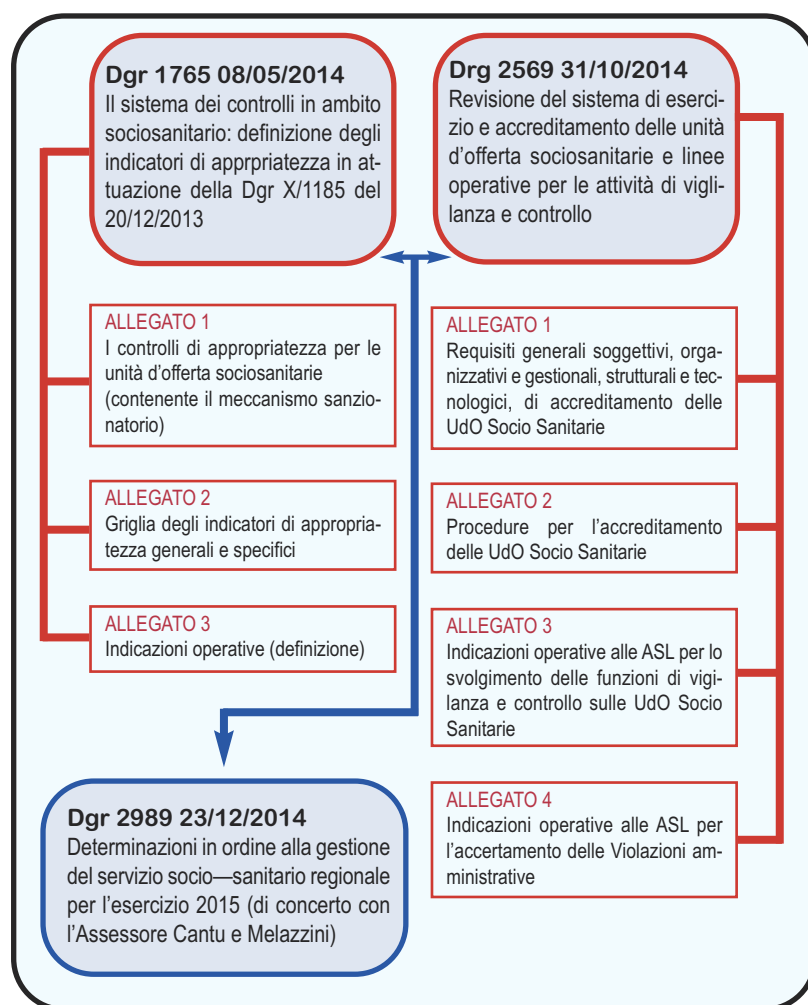
bilancio, che non vi sono "incertezze significative" sulla continuità aziendale.

Un piccolo spazio credo debba essere anche riservato all'allegato 4, quello relativo al sistema relativo all'accertamento delle violazioni amministrative. Dove vengono meglio chiariti rispetto al passato due elementi. Il primo riguarda l'assenza di discrezionalità da parte dell'ASL in merito alla facoltà di sanzionare. In altri termini, la violazione dà sempre luogo a sanzione. La seconda novità riguarda il fatto che l'ir-

rogazione della sanzione attiene ad uno specifico ufficio a cui sono attribuite le funzioni di autorità amministrativa.

3. LE REGOLE DI SISTEMA 2015 E IMPEGNI FUTURI

A fianco delle due nuove norme è bene ricordare anche l'ormai consueta DGR di programmazione e regolamentazione annua del sistema, che quest'anno è la DGR 2989 del dicembre 2014, in cui si trovano alcuni elementi di sistema che attualmente riguardano le sole RSA



2) DPR 14/01/1997, *Approvazione dell'atto di indirizzo e coordinamento alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, in materia di requisiti strutturali, tecnologici ed organizzativi minimi per l'esercizio delle attività sanitarie, per le strutture pubbliche e private.*

3) La sottoscrizione del contratto non è un automatismo, ma oltre ai requisiti, è soggetta alla programmazione regionale.

ma che potrebbero venire estesi alle altre UdO: Costi standard e Vendor Rating. Il primo introduce il concetto di "pacchetto base" e prestazioni aggiuntive, utile per la definizione e differenziazione di costi delle UdO; il secondo dovrebbe essere un modello per la valutazione di fornitori, la cui esplicita finalità è di identificare gli operatori del sistema maggiormente qualificati. La delibera, però, disegna uno scenario dove gli enti maggiormente qualificati vengono premiati sia in termini di budget, sia in termini di possibile acquisto di posti letto. Nel recente incontro del 9 febbraio, tra la DG Famiglia e So-

lidarietà sociale e le associazioni degli enti gestori, si è concordato che l'avvio del "sistema" di rating delle UdO, previsto dalla DGR 2989 per il luglio 2015, viene spostato al gennaio 2016. Ma ancora più importante l'impegno sottoscritto da Regione Lombardia di istituire un tavolo tecnico con gli enti gestori per la definizione degli sistemi di rating, e a proseguire il percorso di confronto con gli enti gestori [...] "sui temi dell'evoluzione del sistema socio sanitario di cui la DGR 2989 è atto programmatico di riferimenti"⁴.

4. VIGILANZA E APPROPRIATEZZA – DECORRENZA DEI TERMINI

La delibera sulle "regole di sistema 2015" ha procrastinato su nostra proposta la scadenza dell'applicazione dell'irrogazione del sistema sanzionatorio previsto dalla DGR 1765 dal 01/01/2015 al 01/07/2015. La DGR 2569 relativa alle "revisione del sistema di esercizio e accreditamento delle unità d'offerta socio sanitarie e linee operative per le attività di vigilanza e controllo", entra in vigore da maggio 2015⁵ (6 mesi dalla data di pubblicazione in G.U.).

Massimiliano Malè

4) Accordo Regione Lombardia - Enti Gestori del 9 febbraio 2015.

5) Come definito nella comunicazione "Indicazioni operative per l'accreditamento delle U.O. sociosanitarie" firmata dal dirigente Lanfredini

Servizio estero su misura

Con questo slogan BCC Pompiano e Franciacorta, leggendo ed accogliendo un bisogno manifestato dalle piccole e medie aziende presenti sul proprio territorio, ha dato vita ad un progetto che mira a sostenere ed affiancare i propri clienti impegnati nella difficile conquista di nuovi spazi di mercato al di fuori dei confini nazionali.

La banca di Pompiano da anni supporta i propri clienti con un Servizio Estero efficiente e professionalmente preparato ma non ha mai spinto commercialmente il servizio, anche perché i clienti storicamente serviti, agricoltori ed edili, non avevano mai manifestato esigenze in tal senso.

Oggi che la banca opera su un territorio molto più ampio ed articolato, lungo la direttrice Brescia. Milano, con una clientela di imprese operanti in tutti i principali settori dell'economia, è nata così l'esigenza di potenziare il servizio e di dotarsi di tutti gli strumenti necessari per servire al meglio i propri clienti.

Gli strumenti principali a sostegno del progetto sono,

come sempre avviene nel mondo del Credito Cooperativo, le risorse umane capaci e desiderose di curare la relazione Banca/Cliente con particolare cura ed attenzione. Nello specifico la Banca, che già dispone presso la propria sede di operatori esperti nel comparto estero, ha proposto all'intera rete commerciale un percorso formativo utile per conoscere, approfondire e proporre i prodotti bancari legati al commercio internazionale.

BCC Pompiano e Franciacorta aggiunge alle proprie competenze anche una fitta rete di relazioni e collaborazioni con partner bancari ed istituzionali che le consente di soddisfare ogni tipo di richiesta; i clienti della Bcc di Pompiano che intenderanno aderire al progetto potranno operare con oltre 1700 banche corrispondenti in tutto il mondo e disporre di 40 conti di corrispondenza in 23 diverse valute.

Il progetto è supportato da una simpatica campagna pubblicitaria che richiama il lavoro del sarto, poiché alla BCC di Pompiano sono sicuri di poter trattare ogni azienda in maniera personalizzata



proponendole un "abito su misura". La presenza di manichini sartoriali esposti presso le proprie filiali intende trasmettere lo stile con cui questa attività viene svolta e il desiderio, nella gestione delle diverse operazioni, di essere il più possibile vicino al cliente, ponendo attenzione ai dettagli, garantendo celerità nei tempi di esecuzione, rendendosi disponibili nel comprendere, condividere ed individuare insieme alle imprese le soluzioni migliori in termini di pricing e di tutela del rischio.

Luigi Mensi