

infolavoro

Welfare aziendale 2024. Le indicazioni dell'Agenzia delle Entrate

pag. 4

infolavoro

Trovato l'accordo per il rinnovo del CCNL della distribuzione cooperativa

pag. 6

infoeconomia

Progetti di digitalizzazione. Fino a 20 mila euro a fondo perduto con il bando della Regione Liguria

pag. 8

infoeconomia

Coopstartup, i tre vincitori del bando Ligure che premia 3 idee di startup

pag. 9

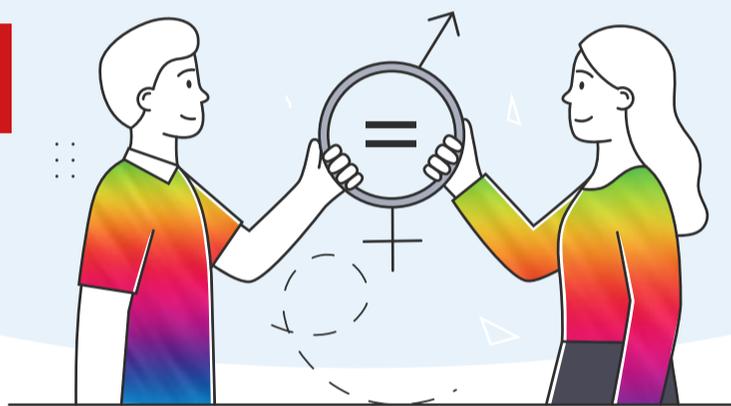
invetrina

Servizio Civile in Legacoop

pag. 13

LA STAFFETTA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

9 MAGGIO 2024



Partecipa ora, iscriviti per avere il coaching gratuito per la certificazione di genere

È partita la staffetta cooperativa delle Pari Opportunità. Protagoniste la Commissione Pari Opportunità di Legacoop Liguria e Coop Liguria - prima azienda nella grande distribuzione a ottenere la certificazione UNI/ PdR 125:2022 per le Pari Opportunità rilasciata dal RINA.

Obiettivo: condividere esperienze e modalità di lavoro in tema di certificazione di genere con tutte le cooperative associate.

Una staffetta che avrà un suo "primo punto di arrivo" nella giornata del **9 maggio dalle ore 9.30 presso la sede di Coop Liguria in Corso Sardegna 69 (ex mercato generale) sala multimediale** quando piccole e medie imprese cooperative associate a Legacoop Liguria potranno avvicinarsi alla certificazione per l'integrazione dei principi di Gender equality e Diversity & Inclusion nei processi lavorativi.

La giornata di coaching permetterà alle cooperative di apprendere e approfondire come funziona il processo di certificazione e come possa migliorare la gestione dell'impresa, attraverso l'analisi dei comportamenti e la consapevolezza.

L'incontro sarà accompagnato da Giovanni Clavarino di Coop Liguria e Rosangela Conte di Legacoop Liguria.

Per aderire alla "staffetta" cooperativa per le pari opportunità visita la pagina <https://bit.ly/3VQDwFd>



inagenda
infolavoro

Partecipa ora, iscriviti per avere il coaching gratuito per la certificazione di genere	pag. 1
D.L. N. 19/2024 - DURC e regolarità contributiva. Dal 2 marzo nuove regole per i benefici normativi e contributivi in capo al datore di lavoro	pag. 3
Donne vittime di violenza. Nuovi fondi e sgravio contributivo fino a 8mila euro per le assunzioni. Le prime indicazioni dell'INPS	pag. 4
Welfare aziendale 2024. Le indicazioni dell'Agenzia delle Entrate	pag. 4
INL: le novità previste nel Decreto Legge n. 19/2024	pag. 5
Trovato l'accordo per il rinnovo del CCNL della distribuzione cooperativa	pag. 6
Agenzia Entrate: fringe benefit offerti attraverso l'utilizzo di una APP	pag. 7
INPS: prospetto informativo ai fini della corretta applicazione del massimale contributivo	pag. 8

infoeconomia

Progetti di digitalizzazione. Fino a 20 mila euro a fondo perduto con il bando della Regione Liguria	pag. 8
Coopstartup, i tre vincitori del bando Ligure che premia 3 idee di startup	pag. 9

inevidenza

Bonus colonnine per imprese e professionisti. Dal 15 marzo ha riaperto lo sportello	pag. 9
Nuovo contraddittorio preventivo solo per atti dal 30.04.2024	pag. 10
Correttivi anticrisi per gli ISA applicabili al periodo d'imposta 2023	pag. 10
Parlamento: Agricoltura. Promozione e sviluppo dell'imprenditoria giovanile	pag. 10
L. N. 18/2024 - L. N. 21/2024. Assemblee societarie online fino al 31 dicembre 2024.	pag. 11
Legittime le clausole statutarie di convocazione telematica. Il punto della situazione	
La copertura della perdita 2023	pag. 12
ZLS - In arrivo il decreto che regola la istituzione delle Zone Logistiche Semplificate	pag. 12

invetrina

Servizio Civile in Legacoop	pag. 13
-----------------------------	---------

Progetto Grafico

Home Adv e C. sas

Fotografia

Archivio icp / 123rf / Freepik / Depositphotos
Archivio Legacoop

**Convenzione
UNIPOLIS & LEGACOOP**

Nuovi sconti per te



Per maggiori informazioni visita la pagina web:
www.convenzioni.unipol.it/Legacoop

SEDI
legacoop
Liguria

GENOVA

Via Brigata Liguria, 105 R
16121 Genova (GE)
Tel. +39 010572111 - Fax +39 01057211223
Mail segreteria.ge@legaliguria.coop

SAVONA

Via Cesare Battisti, 4/6
17100 Savona (SV)
Tel. +39 0198386847 - Fax +39 019805753
Mail segreteria.savona@legaliguria.coop

LA SPEZIA

Via Bologna, 60/62
19126 La Spezia (SP)
Tel. +39 0187503170 - Fax +39 0187504395
Mail segreteria.laspezia@legaliguria.coop

IMPERIA

Via T. Schiva, 48
18100 Imperia (IM)
Tel. +39 3401181212
Mail segreteria.imperia@legaliguria.coop

info lavoro

D.L. N. 19/2024 - DURC e regolarità contributiva. Dal 2 marzo nuove regole per i benefici normativi e contributivi in capo al datore di lavoro

Il D.L. 2 marzo 2024, n. 19, oltre all'introduzione della "Patente a Crediti" ed alle disposizioni di contrasto al lavoro irregolare, apporta modifiche anche alla disciplina del DURC subordinando il riconoscimento di benefici normativi e contributivi all'assenza di violazioni in materia di sicurezza. Dal 2 marzo 2024, giorno di entrata in vigore del decreto-legge, cambiano, dunque, le regole per accedere ai benefici normativi e contributivi. La sicurezza sul lavoro diventa requisito imprescindibile per l'accesso ai benefici.

Il D.L. n. 19/2024, al comma 1 dell'articolo 29 (rubricato "Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare"):

- modifica l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 (Legge finanziaria 2007) subordinando il riconoscimento di benefici normativi e contributivi all'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale; e
- introduce il comma 1175-bis, prevedendo che il beneficio contributivo e normativo permane nel caso di regolarizzazione delle violazioni accertate (quindi anche quelle in materia di tutela delle condizioni di lavoro e di sicurezza sul lavoro) e che possono essere sanate successivamente. Il Documento Unico di Regolarità Contributiva sarà, dunque, rilasciato alle imprese solo nel rispetto degli obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali e in assenza di violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Si riporta, per una facile e immediata consultazione, il testo dei due commi aggiornati: "1175. A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. 1175-bis. Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione. " La novità più importante introdotta dall'articolo 29 del D.L. n. 19/2024 è costituita dalla novella di cui al nuovo comma 1175-bis introdotto all'articolo 1 della L. n. 296/2006. Il nuovo comma 1175-bis stabilisce che il beneficio contributivo e normativo permane nel caso di violazioni accertate e che possono essere sanate successivamente. In relazione, invece, alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione (le violazioni rilevanti previste dall'Allegato A al D.M. 30 gennaio 2015) il recupero del beneficio erogato non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione. La Circolare della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro n. 4 del 5 marzo 2024 (dal titolo: "Durc e benefici normativi e contributivi: le novità del decreto-legge n. 19/2024") fa presente che mentre l'assenza di DURC incide sulla intera compagine aziendale, le violazioni di legge e/o di contratto che non abbiano riflessi sulla imposizione contributiva, assumono rilevanza limitatamente al lavoratore cui gli stessi benefici si riferiscono. Per le imprese non in regola, i benefici sono riconosciuti nel caso di regolarizzazione nei tempi e con le modalità previste dalla normativa e dagli organi di vigilanza. La regolarizzazione costituisce ottemperanza alla disposizione adottata ed estingue il procedimento ispettivo in ordine alla violazione accertata. Nel caso invece in cui la violazione non sia sanabile, i benefici già erogati all'impresa saranno recuperati per un importo massimo pari al doppio della sanzione verbalizzata all'azienda. Ne deriva che l'organo di vigilanza, prima di



procedere al recupero delle agevolazioni, è chiamato ad una preliminare verifica per capire se l'importo risulti superiore al doppio dell'importo sanzionato oggetto di verbalizzazione. In tal caso procede al recupero del minor importo. La Fondazione sottolinea come il contenuto della novella normativa del comma 1175-bis abbia dato seguito a un principio di diritto già declinato dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro: "Il diritto a usufruire del beneficio contributivo non nasce con il rilascio del DURC, ma è sottoposto alla condizione sospensiva del rilascio del Documento medesimo, che altro non è che un certificato di regolarità contributiva. Il diritto al beneficio nasce dalla posizione soggettiva dell'azienda, che ha determinate caratteristiche o che ha stipulato un contratto di lavoro subordinato con un lavoratore che, per legge, è portatore di specifiche agevolazioni. Ciò detto, il DURC deve essere interpretato quale autorizzazione al beneficio contributivo, ma il mancato rilascio non può intendersi come perdita definitiva di quel beneficio". In conclusione. Dal 2 marzo 2024 i benefici normativi e contributivi possono essere legittimamente goduti quando non siano state commesse violazioni di norme in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che dovranno essere individuate con un apposito decreto del Ministero del lavoro, fermi restando: - la regolarità contributiva nei confronti di INPS, INAIL, Casse edili e fondi di sostegno al reddito, - il rispetto degli altri obblighi di legge e - l'osservanza di accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Nelle more dell'adozione del citato decreto, le uniche violazioni che subordinano la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti in materia di lavoro e legislazione sociale sono quelle di cui all'allegato A al Decreto ministeriale del 30 gennaio 2015.

Donne vittime di violenza. Nuovi fondi e sgravio contributivo fino a 8mila euro per le assunzioni. Le prime indicazioni dell'INPS

L'INPS, nella circolare n. 41 del 5 marzo 2024 (<https://bit.ly/4akxdy1>), si occupa dello sgravio dedicato ai datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del Reddito di libertà, al fine di favorirne il percorso di uscita dalla violenza attraverso il loro inserimento nel mercato del lavoro. La novità è prevista dall'articolo 1, commi 191-193 della L. n. 213/2023 (Legge di bilancio 2024), per facilitare il percorso di uscita delle donne dalla violenza, con il loro inserimento nel mercato del lavoro. Per finanziare lo sgravio contributivo vengono destinati complessivamente 12,5 milioni di euro. Si tratta di una misura destinata alle donne vittime di violenza, senza figli o con figli minori, seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza, al fine di contribuire a sostenerne l'autonomia.



Destinatario del contributo sono le donne:

- residenti nel territorio italiano, che siano cittadine italiane o comunitarie,
- oppure, in caso di cittadine di Stato extracomunitario, in possesso di regolare permesso di soggiorno.

L'esonero si applica ai contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi all'INAIL, nella misura del 100 per cento, nel limite massimo di importo di 8.000,00 euro annui riparametrato e applicato su base mensile. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 666,66 euro (euro 8.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,50 euro (euro 666,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Per ottenere lo sgravio al 100%, la donna lavoratrice deve possedere i seguenti requisiti alla data di assunzione:

- essere disoccupata;
- essere percettrice del Reddito di libertà o averne fruito nel 2023.

L'esonero contributivo in esame spetta per:

- le assunzioni a tempo indeterminato, per la durata di 24 mesi;
- le assunzioni a tempo determinato, per la durata di 12 mesi ossia per la durata del rapporto di lavoro fino a un massimo di dodici mesi;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine, sia già agevolato che non agevolato, per la durata di 18 mesi a partire dalla data dell'assunzione a tempo determinato.

Welfare aziendale 2024. Le indicazioni dell'Agenzia delle Entrate



L'Agenzia delle entrate, con la circolare 5/E del 7 marzo 2024, fornisce le prime istruzioni operative agli uffici sulle novità fiscali introdotte dall'articolo 1, commi 16 e 17 della L. n. 213/2023 (Legge di bilancio 2024), in materia di welfare aziendale ma non solo (Punto 1.1.). Nell'ambito delle misure concernenti il welfare aziendale, la circolare tratta le modifiche, apportate dall'articolo 3, comma 3-bis, del D.L. n. 145/2023 (cd. "Decreto Anticipi"), convertito dalla L. n. 191/2023, alla modalità di determinazione del fringe benefit, in caso di prestiti concessi al lavoratore dipendente (Punto 1.2.) Il documento di prassi si occupa anche del trattamento integrativo speciale per il lavoro notturno e festivo, per i dipendenti degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e per quelli di strutture turistico, ricettive e termali, nonché del riscatto dei periodi non coperti da retribuzione (Punto 2). Da ultimo, sulle misure in materia di riscatto dei periodi non coperti da retribuzione (articolo 1, commi da 126 a 130, L. n. 213/2023 - Legge di Bilancio 2024), la circolare spiega che, in via sperimentale per il biennio 2024-2025, gli iscritti presso una delle gestioni previdenziali amministrate dall'INPS, privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e non già titolari di pensione, possono riscattare, in tutto o in parte, i periodi antecedenti alla data di entrata in vigore della legge di bilancio 2024, compresi tra l'anno del primo e quello dell'ultimo contributo comunque accreditato nelle suddette forme assicurative, non soggetti a obbligo contributivo, e che non siano già coperti da contribuzione, comunque versata e accreditata, presso forme di previdenza obbligatoria, parificandoli a periodi di lavoro (Punto 3).

Per consultare il testo della circolare dell'Agenzia delle entrate n. 5/E/2024, visita la pagina <https://bit.ly/49o8nvZ>

Per un approfondimento sui contenuti della circolare, visita la pagina <https://bit.ly/4aEPVjK>

INL: le novità previste nel Decreto Legge n. 19/2024



La Direzione Centrale coordinamento giuridico, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), ha emanato la nota n. 521 del 13 marzo 2024 (<https://bit.ly/3xpHxq0>), con la quale ha fornito alcune indicazioni circa le novità contenute nel Decreto Legge n. 19/2024 (<https://bit.ly/4amFr93>).

DURC e regolarità contributiva (art. 29, comma 1)

L'art. 29, comma 1, de D.L. n. 19/2024 è intervenuto a modificare l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 subordinando il riconoscimento di benefici normativi e contributivi all'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale *“comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali (...)”*.

Si introduce poi un comma 1175-bis, prevedendo che resti fermo il diritto ai benefici *“in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione”*.

Appalto e distacco (art. 29, comma 2)

Nell'ambito della disciplina in materia di appalto il legislatore introduce due importanti novità.

Anzitutto si introduce un nuovo comma 1-bis all'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 che riconosce al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto *“un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto”*.

In secondo luogo, si provvede ad integrare il comma 2 dello stesso art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 stabilendo che l'istituto della responsabilità solidale retributiva e contributiva trova applicazione anche nelle ipotesi di illiceità della somministrazione, dell'appalto e del distacco di cui all'art. 18, commi 2 e 5-bis, dello stesso D.Lgs. n. 276/2003.

Aumento dell'importo maxisanzione per lavoro “nero” (art. 29, comma 3)

L'art. 29, comma 3, è intervenuto a modificare l'art. 1, comma 445, della L. n. 145/2018 lett. d), elevando dal 20% al 30% l'aumento già previsto degli importi sanzionatori indicati dall'art. 3 del D.L. n. 12/2002 (conv. da L.73/2002) in caso di impiego di lavoratori “in nero”.

Sanzioni appalto e somministrazione illecita (art. 29, commi 4 e 5)

L'art. 29, commi 4 e 5, intervengono a modificare la disciplina sanzionatoria in materia di appalti e somministrazioni illecite e fraudolente. L'intervento prevede sostanzialmente che le fattispecie previste dall'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003, già depenalizzate ad opera del D.Lgs. n. 8/2016, tornino ad avere rilevanza penale. In tal caso le sanzioni prevedono la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda con l'ipotesi di aggravante – già prevista dall'art. 38-bis del D.Lgs. n. 81/2015 ora abrogato – nelle ipotesi in cui *“la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore”*.

Imprese agricole e attività stagionali (art. 29, comma 6)

L'art. 29, comma 6, è intervenuto a modificare l'art. 1, comma 354, della L. n. 197/2022 apportando dei correttivi alla disciplina sanzionatoria in materia di impiego di lavoratori stagionali. In particolare, si prevede ora che in caso di superamento del limite di 45 giornate annue delle *“prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato”* i rapporti di lavoro si trasformano a tempo indeterminato. Inoltre,

si prevede che, in caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli di cui al comma 344 della L. n. 197/2022 (disoccupati, percettori di NASpl, pensionati, giovani, detenuti ecc.), si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ciascun lavoratore al quale si riferisce la violazione, salvo che la violazione non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore. Si conferma inoltre la non applicazione della diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

Lista di conformità (art. 29, commi 7-9)

I commi da 7 a 9 dell'art. 29 prevedono che, laddove all'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, non emergano violazioni o irregolarità, l'INL rilasci un attestato e iscriva l'impresa, previo assenso, in un elenco informatico, consultabile pubblicamente, denominato *“lista di conformità INL”*.

I datori di lavoro per un periodo di dodici mesi dalla data di iscrizione non saranno sottoposti ad ulteriori verifiche nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.

In caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'Ispettorato nazionale del lavoro provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla lista.

Verifica della congruità (art. 29, commi 10-13)

I commi da 10 a 13 dell'art. 29 prevedono, in materia di appalti pubblici e privati in edilizia, che il responsabile del progetto, negli appalti pubblici e il committente, negli appalti privati, verifichino la congruità dell'incidenza della manodopera sulla opera complessiva.

Qualora tale verifica non sia effettuata – in ambito pubblico, per gli appalti di valore pari o superiore a 150.000 euro, in ambito nel privato, per gli appalti di valore pari o superiore a 500.000 euro – scattano delle conseguenze sanzionatorie.

L'accertamento delle violazioni è rimesso agli organi di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale.

Incentivi lavoro domestico (art. 29, commi 15-18)

L'art. 29, ai commi 15-18, introduce un incentivo *“in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani, con una età anagrafica di almeno ottanta anni, già titolari dell'indennità di accompagnamento”*.

Trattasi di un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali ed assicurativi a carico del

datore di lavoro domestico, per un periodo massimo di 24 mesi e nel limite massimo di 3.000 euro su base annua.

Al fine di poter godere dell'esonero il datore di lavoro destinatario della prestazione deve possedere un valore dell'ISEE per le prestazioni agevolate di natura sociosanitaria non superiore a 6.000 euro.

Il beneficio non spetta nel caso in cui tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro o persona del suo nucleo familiare sia cessato un rapporto di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani da meno di sei mesi, nonché in caso di assunzione di parenti o affini, salvo che il rapporto abbia ad oggetto lo svolgimento delle mansioni di cui all'art. 1, comma 3 nn. 1-5, del D.P.R. n. 1403/1971 (assistenza degli invalidi, mutilati, ciechi, ecc.).

Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti (art. 29, comma 19)

L'art. 29, comma 19, sostituisce l'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008 che reca la disciplina del "Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti". La disposizione introduce la c.d. "patente" a crediti per le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'art. 89, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008.

Il sistema della patente rappresenta un meccanismo di qualificazione e selezione delle imprese che operano nei cantieri già al momento del suo rilascio, subordinato al possesso di determinati requisiti.

La patente è rilasciata con un punteggio iniziale di 30 crediti e subisce delle decurtazioni variabili a seconda della gravità della violazione commesse. Per lavorare nei cantieri sarà necessario che sulla patente a punti siano presenti almeno 15 crediti residui, pena il pagamento di sanzioni amministrative.

Il sistema della patente sarà comunque operativo dal 1° ottobre p.v. e all'esito della integrazione del portale nazionale del sommerso in cui troverà posto una apposita sezione per la gestione informatizzata del documento.

Sanzioni civili per omissione/evasione contributiva (art. 30)

L'art. 30 del D.L. n. 19/2024 introduce, a far data dal 1° settembre 2024, importanti modifiche all'art. 116, comma 8, della L. n. 388/2000 recante la disciplina sanzionatoria per omissione/evasione contributiva.

Inoltre, la disposizione, sempre a decorrere dal 1° settembre 2024, introduce nuovi obblighi a carico dell'INPS "al fine di introdurre nuove e più avanzate forme di comunicazione tra il contribuente e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), anche in termini preventivi rispetto alle scadenze contributive, finalizzate a semplificare gli adempimenti, stimolare l'assolvimento degli obblighi contributivi e favorire l'emersione spontanea delle basi imponibili". In particolare, si chiede all'Istituto di mettere a disposizione del contribuente, ovvero del suo intermediario, gli elementi e le informazioni in suo possesso riferibili allo stesso contribuente relativi ai rapporti di lavoro, agli imponibili e agli elementi rilevanti ai fini della determinazione degli obblighi contributivi; al contribuente è invece rimessa la facoltà di segnalare all'INPS "eventuali fatti, elementi e circostanze da quest'ultimo non conosciuti". Sulla base di tale interlocuzione possono emergere inadempimenti contributivi rispetto ai quali si prevedono specifiche sanzioni e percorsi di regolarizzazione.

Implementazione degli organici ispettivi (art. 31, commi 1-9)

L'art. 31, ai commi 1-9, prevede una implementazione degli organici dell'Ispettorato nazionale del lavoro attraverso la proroga delle autorizzazioni ad assumere non ancora utilizzate, l'assunzione di n. 250 nuove unità di personale ispettivo tecnico, un aumento del contingente di personale dell'Arma di 50 unità.

Efficientamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro (art. 31, comma 10)

L'art. 31, comma 10, stabilisce che, al fine di garantire un adeguato presidio del territorio attraverso il potenziamento del coordinamento e dello svolgimento su tutto il territorio nazionale dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di contrasto al lavoro sommerso e irregolare, determinate somme che già sono destinate al bilancio dell'Ispettorato in forza di disposizioni vigenti "possono essere altresì utilizzate per finanziare, nel limite di 20 milioni di euro, l'efficientamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro, attraverso misure da individuare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su proposta del direttore dell'Ispettorato".

Incentivazione del personale ispettivo (art. 31, comma 11)

L'art. 31, comma 11, apporta alcune modifiche al sistema di incentivazione del personale ispettivo (c.d. fondo "Poletti") eliminando il precedente limite complessivo di 13 milioni di euro da destinare alle misure incentivanti ed introducendo un limite individuale "del 15 per cento del trattamento economico individuale complessivo lordo annuo".

Ripristino ruoli ispettivi INPS e INAIL (art. 31, comma 12)

L'art. 31, comma 12, abrogando alcune disposizioni del D.Lgs. n. 149/2015, ripristina i ruoli ispettivi di INPS e INAIL e consente agli Istituti di poter assumere nuovo personale da adibire alla attività di vigilanza, lasciando tuttavia inalterati ruolo e competenze dell'Ispettorato nazionale del lavoro ai fini della programmazione e coordinamento di tutta l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale.

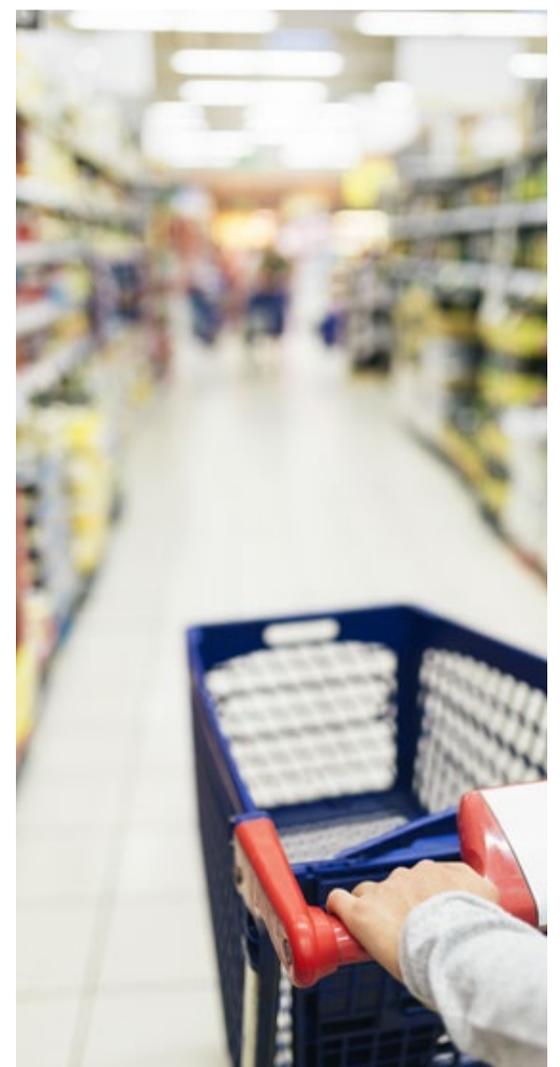
Trovato l'accordo per il rinnovo del CCNL della distribuzione cooperativa

Nella mattinata di venerdì 29 marzo è stata raggiunta un'intesa con le organizzazioni sindacali per il rinnovo del CCNL della distribuzione cooperativa (codice Archivio dei contratti CNEL H016). Dopo una lunga trattativa le tre centrali cooperative e i settori di CGIL, CISL e UIL hanno trovato un'intesa che porterà la durata del contratto al 31 marzo 2027 e da' risposte, economiche e normative alle oltre 2.000 cooperative del settore e agli oltre 70.000 lavoratori interessati (dati archivio contratti CNEL).

Sul piano economico l'accordo prevede un aumento a regime di 240 € al quarto livello con una prima tranche già dal mese di aprile di 70 €. Nello stesso mese verrà erogata anche la prima parte da 200 € della *una tantum* di 350 € complessivi, sempre al IV livello, a copertura della vacanza contrattuale.

Infine sul piano normativo molti i temi affrontati, dai diritti sindacali al sostegno alla genitorialità, la lotta alla violenza di genere e l'aumento delle tutele per i malati oncologici ed un aumento della quota per la sanità integrativa.

Qui il testo completo dell'accordo: <https://bit.ly/3J7eYAh>



Agenzia Entrate: fringe benefit offerti attraverso l'utilizzo di una APP

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta n. 74/E del 21 marzo 2024 (<https://bit.ly/3TLiiWO>), risponde ad un quesito in merito alla possibilità di un datore di lavoro di fornire, ai propri dipendenti, un'applicazione dedicata (APP), per l'accesso alla fruizione di servizi di mobilità sostenibile per il tragitto casa-lavoro-casa, nell'ambito del welfare aziendale.

Questo **il parere** fornito dall'Agenzia delle Entrate.

L'articolo 51, comma 1, del Testo unico delle imposte sui redditi, approvato con d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir), prevede che costituiscono reddito di lavoro dipendente «*tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro*». Tale disposizione include nel reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro (c.d. "principio di onnicomprensività"), salve le tassative deroghe contenute nei successivi commi del medesimo articolo 51 del Tuir.

In particolare, il comma 2, lettera f), prevede che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente «*l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100*».

Il richiamato articolo 100 del Tuir, rubricato «*Oneri di utilità sociale*», stabilisce che «*Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi*».

In relazione all'ambito di operatività della citata lettera f), in via di prassi è stato più volte precisato (cfr. risoluzione 10 marzo 2004, n. 34/E, circolare 15 giugno 2016, n. 28/E, paragrafo 2.1, e risoluzione 25 settembre 2020, n. 55/E) che, affinché si determini l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, devono verificarsi congiuntamente le seguenti condizioni:

- le opere e i servizi devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;
 - le opere e i servizi devono riguardare esclusivamente erogazioni in natura e non erogazioni sostitutive in denaro;
 - le opere e i servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto di cui all'articolo 100, comma 1, del Tuir.
- Le opere e i servizi contemplati dalla norma possono essere messi direttamente a disposizione dal datore di lavoro o da parte di strutture esterne all'azienda, a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

Nella risoluzione 25 settembre 2020, n. 55/E, è stato chiarito, in particolare, che nel perimetro applicativo della citata norma rientrano solo le opere e i servizi che perseguono le predette finalità e, conseguentemente, non beneficiano della non imponibilità le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborso spese, anche se documentate e impiegate per opere e servizi aventi le predette finalità. Il documento precisa, quindi, che si configura la fattispecie disciplinata dalla disposizione in esame nella sola ipotesi in cui al dipendente venga riconosciuta la possibilità di aderire o non all'offerta proposta dal datore di lavoro, senza pertanto poter pattuire altri aspetti relativi alla fruizione dell'opera e/o del servizio, fatto salvo il momento di utilizzo del benefit che potrà essere concordato con il datore di lavoro o con la struttura erogante la prestazione.

Laddove, infatti, l'opera e/o il servizio fossero predisposti dal datore di lavoro o dal terzo erogatore in ragione di specifiche esigenze del singolo lavoratore o dei suoi familiari e con le modalità da questi ultimi rappresentati, si configurerebbe un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro che, come detto, non è contemplata nell'ambito di applicazione della lettera f) in esame.

Riguardo alle modalità di fruizione dei *benefit*, nella risposta pubblicata il 31 ottobre 2019, n. 461, è stato affermato che rientra nella citata lettera f) anche l'utilità in natura recata ai dipendenti dal servizio di *car pooling* (sistema di trasporto non professionale basato sull'uso condiviso di veicoli privati tra due o più persone che devono percorrere lo stesso itinerario o parte di esso) aziendale messo a disposizione dal datore di lavoro, attraverso piattaforma informatica, per il tragitto casa-lavoro-casa. In particolare, nella citata risposta è stata riconosciuta l'applicabilità della lettera f) in considerazione del fatto che con il servizio di *car pooling* il datore di lavoro non offre un servizio di trasporto organizzato dallo stesso (ipotesi disciplinata dalla lettera

d) del medesimo articolo 51 del Tuir), ma, attraverso un apposito contratto con un soggetto terzo, mette a disposizione della generalità dei propri dipendenti una piattaforma informatica, il cui utilizzo è lasciato alla volontà dei lavoratori, con l'obiettivo di ottimizzare e ridurre i costi sociali e individuali relativi al tragitto casa-lavoro-casa aumentando, nel contempo, la puntualità dei dipendenti rispetto all'orario di lavoro e favorendone la socializzazione anche a vantaggio della produttività del lavoro aziendale.

Riguardo al caso di specie, la Società non ha ancora predisposto il piano di welfare e, pertanto, di seguito si forniscono indicazioni di carattere generale con riferimento alla descritta ipotesi di erogazione di servizi di mobilità sostenibile offerti tramite APP ai dipendenti. Al riguardo, secondo quanto rappresentato, i suddetti servizi saranno disponibili solo in favore di coloro che non abbiano già l'assegnazione in uso promiscuo di una autovettura a titolo di fringe benefit, i servizi relativi allo sharing e al monopattino elettrico per il tragitto casa-lavoro-casa saranno consentiti solo nei casi in cui la sede di lavoro sia in luoghi che consentano il riutilizzo del mezzo di trasporto da parte di altre persone, così da garantire l'effettiva condivisione dell'uso di tali mezzi in funzione della riduzione dei costi sociali del trasporto.

La Società afferma che si tratta di una iniziativa legata alla mobilità sostenibile che risponde anche all'esigenza prevista dal PNRR di ridurre le emissioni inquinanti, di migliorare la mobilità delle persone, di promuovere un utilizzo consapevole delle risorse e atteggiamenti responsabili verso l'ambiente, nonché promuovere l'uso di mezzi di trasporto condivisi al fine di favorire anche la socializzazione tra i dipendenti.

Al fine di evitare un uso improprio dei servizi, l'Istante precisa che il piano di welfare (non ancora disponibile neanche in bozza) prevederà limiti e plafond di spesa, così da assicurare che l'utilizzo avvenga solo per il tragitto casa-lavoro-casa in considerazione anche dell'orario di lavoro di ciascun dipendente. Inoltre, dichiara che non sarà previsto il rimborso di spese sostenute direttamente dal dipendente.

Ciò posto, in linea con la richiamata prassi, si ritiene che i descritti servizi di mobilità sostenibile per il tragitto casa-lavoro-casa, ivi compreso l'utilizzo dell'APP, offerti nei termini dichiarati e nel rispetto della normativa e della prassi in materia, rispondendo alle finalità di "utilità sociale" individuate dal comma 1 dell'articolo 100 del Tuir, possano rientrare nella previsione di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del Tuir.

Fonte: Agenzia Entrate

INPS: prospetto informativo ai fini della corretta applicazione del massimale contributivo



L'INPS, con la circolare n. 48 del 25 marzo 2024 (<https://bit.ly/4clea2p>), comunica, in materia di applicazione del massimale contributivo di cui all'articolo 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (<https://bit.ly/43JOlp7>), il rilascio di una piattaforma informativa che, su richiesta del datore di lavoro o dell'intermediario abilitato a svolgere gli adempimenti previdenziali ai sensi della legge 11 gennaio 1979, n. 12 (<https://bit.ly/43L3mwa>), fornisce un prospetto di sintesi delle informazioni presenti negli archivi informativi dell'Istituto sull'anzianità assicurativa del lavoratore presso le gestioni pensionistiche obbligatorie.

Fonte: INPS

infoeconomia

Progetti di digitalizzazione. Fino a 20 mila euro a fondo perduto con il bando della Regione Liguria

Il 28 marzo è stato approvato da Regione Liguria la misura AZIONE1.2.3. in favore delle PMI che investono in progetti di digitalizzazione.

Le cooperative potranno richiedere fino a 20 mila euro di contributo a fondo perduto a copertura del 50% degli investimenti effettuati (pertanto, l'investimento ottimale non supera i 40.000 euro). Sono ammesse iniziative avviate dal 1° luglio 2023, purché non ancora concluse. Gli investimenti ammissibili saranno focalizzati su hardware e software destinati a progetti di sviluppo digitale delle imprese; saranno comprese anche le spese legate all'e-commerce e alla consulenza per marketing sul web.

Le domande devono essere inviate da venerdì 3 maggio a venerdì 10 maggio 2024. La procedura informatica sarà disponibile nella modalità offline a partire da martedì 16 aprile.

Per cosa si può utilizzare

Per sostenere l'introduzione e lo sviluppo della digitalizzazione dei processi produttivi, con particolare applicazione nelle catene logistiche, di fornitura, vendita e distribuzione di beni, nei processi di erogazione dei servizi e nei sistemi di comunicazione e di marketing.

Gli interventi devono consentire di:

- migliorare l'efficienza dell'impresa e l'organizzazione del lavoro;
- sviluppare soluzioni di e-commerce e servizi di cloud computing;
- realizzare soluzioni tecnologiche per i pagamenti elettronici;
- adottare soluzioni tecnologiche per facilitare lo sviluppo sostenibile dell'impresa (es. strumenti informatici per l'ESG report, strumento chiave attraverso il quale le aziende comunicano ai propri stakeholder le performance e gli obiettivi raggiunti in ambito di sostenibilità ambientale, responsabilità sociale e governance aziendale);
- adottare soluzioni tecnologiche innovative quali quelle previste dal Piano Nazionale Transizione 4.0 (Internet delle cose, Big data analytics, Integrazione orizzontale e verticale dei sistemi, Simulazioni virtuali, Robotica, Cloud computing, Realtà aumentata, Cybersecurity, Intelligenza Artificiale).

Quanto si può richiedere

Sono ammessi al finanziamento regionale i progetti a partire da 10 mila euro. È previsto un contributo a fondo perduto del 50%, fino a un massimo di 20 mila euro. È prevista una retroattività al 1 luglio 2023.

Quando e come presentare domanda

La domanda dal 3 al 10 maggio 2024 sulla piattaforma BandiOnline (<https://bit.ly/3MrGqL4>) di Filse (<https://bit.ly/3vFOSRK>).

La procedura offline a partire dal 16 aprile 2024. La procedura è a sportello e senza graduatoria e i progetti devono essere realizzati e rendicontati entro il 31 ottobre 2024. Per domande, osservazioni o chiarimenti contattare Isabella Ippolito alla mail isabella.ippolito@legaliguria.coop



Coopstartup, i tre vincitori del bando Ligure che premia 3 idee di startup

Dai nuovi servizi alle fasce deboli a Campo Ligure e in Valle Stura. Al riciclo dei mozziconi di sigaretta dai quali verrà estratto acetato di cellulosa. Al recupero e il restauro di ambienti degradati da restituire al privato e alla comunità. Sono queste le tre nuove idee che daranno vita a tre nuove cooperative, nate grazie ad altre cooperative già esistenti, che hanno vinto il bando “Coopstartup Liguria – Cooperare per Innovare” promosso da Legacoop Liguria e Coopfond che si inserisce nel progetto nazionale per creare nuova impresa cooperativa.

Ognuno dei progetti vincenti si aggiudica **10.000 euro per l'avvio dell'attività** e l'accompagnamento allo sviluppo del business **per 36 mesi**. Sono state scelte tra circa **40 progetti** che hanno risposto al bando, coinvolgendo più di **150 aspiranti cooperatrici e operatori**.



Ai nastri di partenza di queste tre nuove idee sono già una quindicina le persone che hanno deciso di realizzare i loro progetti grazie a Coopstartup Liguria. Partendo anche da un rapporto per molte di loro già consolidato con il mondo cooperativo, daranno vita ad un vero e proprio percorso di spin-off da cooperative liguri ormai consolidate sul mercato regionale e nazionale.

E andranno così ad aggiungersi alle oltre **300 imprese associate a Legacoop Liguria** che contano

16.000 lavoratori, 450.000 Soci, con un miliardo e seicento dieci milioni di valore della produzione in tutti i settori produttivi.

Già dalla scelta della ragione sociale hanno resi evidenti i loro obiettivi.

• Futura

A Campo Ligure e poi in Valle Stura avrà lo scopo di potenziare i servizi turistici e sociali, rivolti alle fasce deboli, contrastando lo spopolamento rurale, ampliando e generando servizi indispensabili per la comunità

• Hearth green life

Si occuperà del riciclo dei mozziconi di sigaretta dai quali verrà estratto acetato di cellulosa, materia prima ricercata nell'industria della moda, tessile e farmaceutica. Andando a ritirare un rifiuto che spesso non viene correttamente smaltito dalla popolazione, causa di degrado ed inquinamento.

• ECO.R.A. (Ecosystems RestorAction)

Avrà lo scopo di adempiere agli obiettivi internazionali di recupero degli ecosistemi attraverso lo sviluppo di servizi specifici come la produzione di modelli scientifici, attività di monitoraggio di specie ed habitat, la messa in pratica delle attività di Restoration Ecology e analisi della sostenibilità.

La bontà delle idee alla base delle nuove startup, caratterizzate dall'introduzione e dalla diffusione di innovazioni tecnologiche, organizzative e sociali all'interno del sistema cooperativo, ha portato **Filse a garantire a tutte, e non solo ad una come previsto inizialmente, sei mesi di contratto di coworking gratuito nell'ambito del BIC.**

Inoltre, le startup cooperative nate da questo bando potranno eventualmente accedere all'intervento nel capitale di rischio, da parte di Coopfond, con un moltiplicatore fino ad un massimo del 200% rispetto al capitale dei soci operatori. Coerentemente agli obiettivi del fondo mutualistico di promozione e sviluppo della cooperazione di Legacoop.

“Favorire l'occupazione, tramite lo sviluppo di idee progettuali che introducano innovazioni tecnologiche, organizzative o sociali, con particolare riferimento allo sviluppo sostenibile è un obiettivo sfidante che valorizza ancor più il già importante ruolo che rivestono le cooperative nella nostra società. Ringraziamo Legacoop e Coopfond per aver con “Coopstartup Liguria” sperimentato nuovi processi di promozione cooperativa – sottolinea l'assessore regionale allo Sviluppo economico, Alessio Piana – Regione Liguria ha aderito convintamente mettendo a disposizione dei vincitori sei mesi di contratto di servizi gratuiti all'interno dell'incubatore regionale del BIC di Filse. Un altro importante impegno di accompagnamento, dopo aver aperto i nostri bandi al mondo della cooperazione, che ribadiremo anche con la programmazione Fesr 2021-2027.”

“Grazie a strumenti come Coopstartup, – dichiara Mattia Rossi, presidente di Legacoop Liguria – investiamo nelle idee dei giovani per creare nuova impresa, le idee dei giovani sono idee cooperative. I ragazzi hanno fatto una scelta di campo,

non solo di tipo imprenditoriale ma anche valoriale. Oggi la cooperativa è la forma d'impresa che più si addice a chi vuole con le proprie azioni lasciare il segno in termini di impatto. Le idee vincitrici hanno saputo inoltre leggere il territorio e trasformarne i bisogni in offerta di beni e servizi.”

inevidenza

Bonus colonnine per imprese e professionisti. Dal 15 marzo ha riaperto lo sportello

Con un comunicato dell' 8 marzo scorso, il Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica rende noto che, con decreto direttoriale del 7 marzo 2024, si è stabilito di riaprire dal 15 marzo lo sportello “bonus colonnine per imprese e professionisti”, che sostiene l'acquisto e l'installazione di infrastrutture di ricarica di veicoli elettrici. Dopo la prima apertura dello sportello, sono ancora disponibili più di 70 milioni di euro.

La piattaforma - gestita da INVITALIA - resterà attiva a partire dalle ore 12:00 del 15 marzo alle ore 17:00 del 20 giugno 2024. In questo periodo sarà possibile procedere con la compilazione della domanda e il contestuale invio. Le agevolazioni sono rivolte a imprese di qualunque dimensione su tutto il territorio nazionale e a singoli professionisti, per un importo pari al 40% delle spese ammissibili sostenute successivamente al 4 novembre 2021 e oggetto di fatturazione elettronica. Queste possono riguardare l'acquisto e messa in opera di infrastrutture di ricarica, comprese le spese di installazione delle colonnine, gli impianti elettrici, le opere edili strettamente necessarie, gli impianti e i dispositivi per il monitoraggio. Il contributo copre, fino al limite massimo del 10% del costo per l'acquisto e messa in opera, anche le spese sostenute per la connessione alla rete elettrica e quelle per la progettazione, direzione lavori, sicurezza e collaudi.

Per maggiori informazioni e per consultare la normativa di riferimento e la modulistica necessaria per le domande, visita la pagina <https://tinyurl.com/2e4bpp57>

Per accedere alla pagina dedicata del sito di INVITALIA, visita la pagina <https://tinyurl.com/mrxrw3yw>

Nuovo contraddittorio preventivo solo per atti dal 30.04.2024

Il “decreto Fisco-superbonus” tenta di porre rimedio al pasticcio legislativo creato dalla riforma dello Statuto del contribuente, in vigore dal 18.01.2024, e dalla riforma dell'accertamento con adesione, che interessa gli atti emessi dal 30.04.2024, stabilendo che anche la disciplina introdotta con la revisione dello Statuto dei diritti del contribuente non si applica né agli atti impositivi emessi prima del 30.04.2024, né a quelli conseguenti ad inviti al contraddittorio “vecchio stile”, notificati ai sensi dell'art. 5-ter D.Lgs. 218/1997.

In sostanza, l'art. 6-bis L. 212/2000 (nuovo contraddittorio preventivo) si applicherà solamente agli atti emessi dal 30.04.2024, mentre per gli atti precedenti a tale data si continua a fare riferimento alle vecchie regole (D.Lgs. 218/1997).

Inoltre, l'art. 6-bis L. 212/2000 prevede il differimento di 120 giorni dei termini di decadenza per gli avvisi di accertamento derivanti dagli schemi d'atto inviati nelle scorse settimane.



Correttivi anticrisi per gli ISA applicabili al periodo d'imposta 2023

Dopo la pandemia da Covid-19 che ha costretto l'Amministrazione Finanziaria a introdurre i correttivi anticrisi agli ISA sono ora le tensioni internazionali a imporre un intervento sulle stime degli indicatori per evitare alterazioni, al ribasso, dei punteggi assegnati ai contribuenti.

Stavolta la sterilizzazione delle stime delle pagelle fiscali si è resa necessaria a seguito delle fibrillazioni dei mercati dovute alle tensioni internazionali e alla crescita dell'inflazione. Previste anche specifiche modifiche ai calcoli degli indicatori elementari ISA per tutti i contribuenti che si avvarranno alla possibilità di adeguare le rimanenze iniziali sulla base delle possibilità offerte dalla legge di Bilancio 2024.

Gli interventi in oggetto sono stati approvati nel corso della riunione degli esperti tenutasi il 22.02.2024.

Gli interventi di natura straordinaria e anticongiunturale, che si applicheranno ai 175 indicatori sintetici di affidabilità fiscale in applicazione per il periodo d'imposta 2023, si legge nel resoconto della suddetta riunione, hanno come scopo quello di cogliere gli effetti della crisi economica e dei mercati dovuti ai mutamenti del quadro economico nazionale e internazionale. Non sono previste però nuove ipotesi straordinarie di esclusione dall'applicazione degli ISA rispetto a quelle ordinariamente previste dalla normativa in vigore.

Il suddetto intervento straordinario con funzione anticongiunturale si è reso necessario a seguito dei risultati osservati dall'Amministrazione Finanziaria dalle molteplici fonti informative a sua disposizione (Istat, Banca d'Italia, fatturazione elettronica, corrispettivi telematici, liquidazioni periodiche Iva, ecc.).

I dati recepiti da queste fonti informative hanno infatti messo in evidenza che il periodo d'imposta 2023 è stato caratterizzato da tutta una serie di fattori straordinari che le stime ISA non sono in grado di intercettare e correttamente valorizzare. Tra questi fattori straordinari di natura congiunturale i principali indicati dalla commissione sono, fra gli altri: l'inasprimento delle condizioni creditizie, il rallentamento della domanda estera, le incertezze legate alle tensioni geo-politiche e il rallentamento dell'inflazione. Preso atto dello scenario in atto i correttivi anticrisi apportati alle funzioni di stima degli ISA applicabili al periodo d'imposta 2023 possono essere ricondotti a 2 principali tipologie:

- una modifica degli indicatori elementari di affidabilità sul valore aggiunto per addetto e reddito per addetto, definiti tramite stime di tipo *Panel*;
- una modifica degli indicatori elementari di affidabilità e di anomalia definiti attraverso apposite soglie economiche di riferimento.

Grazie ai suddetti interventi, le variabili ISA in funzione per il 2023 potranno correggere le possibili contrazioni dei margini di redditività dichiarati dal singolo contribuente nel periodo di imposta di applicazione, nonché la probabile contrazione di marginalità settoriale (riduzione dei margini).

Nel caso in cui il contribuente avesse optato per l'adeguamento delle rimanenze iniziali di magazzino ai sensi della legge di Bilancio 2024, verranno disapplicati gli indicatori elementari legati alla corrispondenza tra il valore delle esistenze iniziali e le relative rimanenze finali dichiarate per il periodo di imposta precedente. L'opzione comporta, infatti, un naturale disallineamento fra il valore delle rimanenze finali al 31.12.2022 con quello delle esistenze iniziali (adeguate) al 1.01.2023.

Nel corso della suddetta riunione della commissione degli esperti sono state approvate anche le evoluzioni dei modelli ISA per il periodo d'imposta 2024 e l'ordinaria evoluzione biennale di 88 ISA applicabili al periodo d'imposta 2023.

Parlamento: Agricoltura. Promozione e sviluppo dell'imprenditoria giovanile

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 72 del 26 marzo 2024 (<https://tinyurl.com/46x77b36>), la Legge 15 marzo 2024, n. 36, con disposizioni per la promozione e lo sviluppo dell'imprenditoria giovanile nel settore agricolo.

In particolare, la legge è volta alla promozione e al sostegno dell'imprenditoria giovanile nel settore agricolo e al rilancio del sistema produttivo agricolo mediante interventi per favorire l'insediamento e la permanenza dei giovani e il ricambio generazionale nel settore agricolo, nel rispetto della normativa dell'Unione europea.

L. N. 18/2024 - L. N. 21/2024. Assemblee societarie online fino al 31 dicembre 2024. Legittime le clausole statutarie di convocazione telematica. Il punto della situazione

Durante la fase emergenziale conseguente alla pandemia da Covid-19, il D.L. n. 18/2020 (c.d. "Decreto Cura Italia"), successivamente convertito dalla L. n. 27/2020, aveva introdotto, all'articolo 106, una disciplina che consentiva di svolgere a distanza le assemblee di società ed enti non commerciali, anche in assenza di una previsione statutaria. Nello specifico, tale previsione consentiva lo svolgimento di assemblee anche esclusivamente mediante mezzi di telecomunicazione che dovevano garantire l'identificazione dei partecipanti, la loro partecipazione e l'esercizio del diritto di voto, senza necessità che si trovassero nel medesimo luogo il presidente, il segretario o il notaio. Tale normativa emergenziale era stata precedentemente rinnovata e il termine di cui al comma 7 del citato articolo 106 è stato a più riprese prorogato:

- dal 15 ottobre 2020 al 31 dicembre 2020, dall'articolo 1, comma 3 del D.L. n. 83/2020, convertito dalla L. n. 124/2020, come modificato dal D.L. n. 125/2020, convertito dalla L. n. 159/2020;
- al 31 luglio 2021, dall'articolo 3, comma 5, lettera b) del decreto-legge n. 183 del 2020, convertito dalla legge n. 21 del 2021;
- al 31 dicembre 2021, dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge n. 105 del 2021, convertito dalla legge n. 121 del 2021;
- al 31 luglio 2022, dall'articolo 3, comma 1, del decreto-legge n. 228 del 2021, convertito dalla legge n. 15 del 2022;
- al 31 luglio 2023, dall'articolo 3, comma 10-undecies, dal D.L. n. 198/2022 (c.d. "Milleproroghe 2023"), convertito dalla L. n. 14/2023.

Oggi si sono in qualche modo accavallate due norme prevedendo due date diverse: 1) il D.L. n. 215/2023 (c.d. "Milleproroghe 2024"), convertito dalla L. n. 18/2024, all'articolo 3, comma 12-duodecies ha disposto la proroga al 30 aprile 2024;

2) la L. n. 21/2024 (c.d. "Decreto Capitali"), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 60 del 12 marzo 2024, all'articolo 11, comma 2 ha disposto la proroga al 31 dicembre 2024.

Viene in sostanza prorogata la possibilità di procedere con modalità online per le assemblee di società, associazioni e fondazioni, anche in assenza di una clausola statutaria, **fino al 31 dicembre 2024**. Ciò rileva particolarmente con riguardo all'iter di approvazione dei bilanci chiusi al 31 dicembre 2023, in quanto i soggetti giuridici interessati potranno approvare l'ultimo bilancio mediante assemblee da remoto, anche qualora tale possibilità non sia contemplata nel proprio statuto. Ricordiamo che il comma 2 del citato articolo 106 consente un più ampio ricorso ai mezzi di telecomunicazione per lo svolgimento delle assemblee, anche in deroga alle disposizioni statutarie.

In particolare, viene stabilito che le S.p.A., le società in accomandita per azioni (S.a.p.A.), le S.r.l. e le società cooperative e le mutue assicuratrici, anche in deroga alle diverse disposizioni statutarie, con l'avviso di convocazione delle assemblee ordinarie o straordinarie possono prevedere che:

- il voto venga espresso in via elettronica o per corrispondenza;
- l'intervento all'assemblea avvenga mediante mezzi di telecomunicazione;
- l'assemblea si svolga, anche esclusivamente, mediante mezzi di telecomunicazione che garantiscano l'identificazione dei partecipanti, la loro partecipazione e l'esercizio del diritto di voto, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2370, quarto comma, 2479-bis, quarto comma, e 2538, sesto comma, codice civile senza in ogni caso la necessità che si trovino nel medesimo luogo, ove previsti, il presidente, il segretario o il notaio. Con esclusivo riferimento alle società a responsabilità limitata, il successivo comma 3 consente - anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 2479, quarto comma, del codice civile e alle diverse disposizioni statutarie - che l'espressione del voto avvenga mediante "consultazione scritta" o per "consenso espresso per iscritto". Il comma 4, con riferimento alle società con azioni quotate, stabilisce che possono nominare, per le assemblee ordinarie o straordinarie - anche ove lo statuto disponga diversamente - un "rappresentante designato", mirando a garantire una partecipazione efficace e rappresentativa degli azionisti. Il rappresentante designato può ricevere le deleghe di voto dai soci; in tal caso, l'avviso di convocazione può prevedere che l'intervento dei soci in assemblea possa avvenire esclusivamente tramite il rappresentante designato, senza, quindi, la possibilità per gli stessi di intervenire all'assemblea. Questa possibilità si applica anche ad altre categorie di società, come:

- le società con azioni ammesse alla negoziazione su un sistema multilaterale di negoziazione,

- le società con azioni diffuse fra il pubblico in misura rilevante,
- le banche popolari e di credito cooperativo,
- le società cooperative e
- le società mutue assicuratrici (commi 5 e 6).

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alle associazioni e alle fondazioni (comma 8-bis). In conclusione, fino al 31 dicembre 2024 le assemblee societarie si potranno tenere completamente a distanza in videoconferenza, anche in assenza di una specifica clausola statutaria. Ricordiamo che il Consiglio Notarile di Milano, con la massima n. 200 del 23 novembre 2021, aveva a suo tempo ritenute possibili le assemblee online anche dopo l'emergenza Covid-19, stabilendo il principio che "Sono legittime le clausole statutarie di s.p.a. e di s.r.l. che, nel consentire l'intervento all'assemblea mediante mezzi di telecomunicazione, ai sensi dell'art. 2370, comma 4, c.c., attribuiscono espressamente all'organo amministrativo la facoltà di stabilire nell'avviso di convocazione che l'assemblea si tenga esclusivamente mediante mezzi di telecomunicazione, omettendo l'indicazione del luogo fisico di svolgimento della riunione". L'avviso di convocazione potrà indicare che le assemblee si svolgano anche solo su piattaforme telematiche, in un luogo virtuale, omettendo, dunque, l'indicazione del luogo fisico. Per quanto riguarda una potenziale lesione dei principi di collegialità, buona fede e parità di trattamento tra i soci, parrebbe chiaro che l'uso dei mezzi di telecomunicazione consentirebbe un miglior dialogo e favorirebbe l'intervento in assemblea anche ai soci di minoranza e dall'estero. Segnaliamo, infine, che alla Camera dei deputati è in discussione un disegno di legge (A.C. 1532-ter-A) recante "Disposizioni in materia di politiche sociali e di enti del Terzo Settore", che risulta dallo stralcio delle disposizioni in esso contenute (artt. 10, 11 e 13), dal disegno di legge A.C. 1532, recante Disposizioni in materia di lavoro. All'articolo 13 viene disposta una modifica all'articolo 24 del D.Lgs. n. 117/2017 (Codice del Terzo settore), con la sostituzione del comma 4 nel seguente: «4. Salvo che l'atto costitutivo o lo statuto non lo vietino espressamente, gli associati possono intervenire all'assemblea mediante mezzi di telecomunicazione ed esprimere il voto per via elettronica, purché sia possibile verificare l'identità dell'associato che partecipa e vota e nel rispetto dei principi di buona fede e di parità di trattamento. L'atto costitutivo o lo statuto possono prevedere, alle medesime condizioni, l'espressione del voto per corrispondenza».

Fonte: TuttoCamere

La copertura della perdita 2023

Il 2023 segna la fine del regime derogatorio delle disposizioni in tema di copertura della perdita d'esercizio fino al 5° esercizio successivo; pertanto, tornano a operare le disposizioni ordinarie in tal senso.

Se il risultato d'esercizio del 2023 chiudesse con una perdita civilistica, non opera più, come avvenuto nei 3 anni passati, la possibilità di derogare alle disposizioni che prevedono la copertura della perdita d'esercizio fino al 5° esercizio successivo.

Si ricorda che, per gli esercizi 2020, 2021 e 2022, l'art. 6 D.L. 23/2020 ha concesso la possibilità di derogare alle disposizioni che prevedono la copertura della perdita d'esercizio fino al 5° esercizio successivo, ossia per le srl:

l'obbligo di convocare l'assemblea senza indugio per gli opportuni provvedimenti in caso di riduzione del capitale per perdite di oltre 1/3 (art. 2482-bis c.c.);

l'obbligo di convocare l'assemblea senza indugio per deliberare la riduzione del capitale sociale e il contemporaneo aumento del medesimo a una cifra non inferiore al minimo o la trasformazione della società in caso di riduzione del capitale sociale per perdite al di sotto del limite legale (art. 2482-ter c.c.);

la causa di scioglimento per la riduzione del capitale sociale al di sotto del limite legale (art. 2484 c.c.).

In altre parole, il termine entro il quale la perdita deve essere ripianata è posticipato al 5° esercizio successivo. L'assemblea che approva il bilancio di tale esercizio deve procedere a coprire tale perdita o a ridurre il capitale in proporzione delle perdite accertate.

Nel 2023 tale deroga non sono state prorogate; pertanto, su tale esercizio operano ordinariamente le suddette disposizioni.

Quindi nel caso in cui, come sopra anticipato, il 2023 chiuda con una perdita d'esercizio si dovrà procedere a convocare l'assemblea senza indugio nel caso in cui si superasse l'1/3 del capitale sociale.

Il problema potrebbe verificarsi se anche gli esercizi precedenti hanno chiuso in perdita e fruito delle deroghe suddette. Si ritiene che tali perdite, ossia le perdite 2020-2022 e la perdita 2023 debbano avere autonomia propria, ossia le perdite verificatesi negli anni oggetto di deroga si andranno a coprire o comunque gestire al 5° anno successivo, quindi in sede di convocazione dell'assemblea dei soci nel 2026 per approvare il bilancio 2025 per la perdita 2020, nel 2027 per approvare il bilancio 2026 per la perdita 2021 e, infine, nel 2028 per approvare il bilancio 2027 per la perdita 2022, mentre la perdita

2023 già in sede di convocazione assemblea dei soci del 2024 per approvare appunto il bilancio 2023.

Si ipotizzi, per esempio, che il capitale sociale della Alfa S.r.l. sia di 20.000 euro. Il 2020-2021-2022 abbiano rispettivamente chiuso con perdite di 7.000-8.000-7.500 e si sia deciso in tutti e 3 gli anni di fruire del regime derogatorio. Il 2023 chiude con una perdita di 1.000 euro.

Si ritiene che tale perdita non implichi nessuna necessità di intervento immediato per la convocazione dell'assemblea in quanto inferiore a 1/3 del capitale sociale e possa essere portata quindi a nuovo. Sembra non coerente alle norme introdotte nel periodo suddetto dover considerare anche le perdite degli esercizi 2020-2022 ai fini del conteggio dell'1/3 del capitale sociale, che ovviamente in tal modo sarebbe ampiamente superato, poiché ciò implicherebbe la necessità di ripianare anche le suddette perdite anzitempo.

ZLS - In arrivo il decreto che regola la istituzione delle Zone Logistiche Semplificate

Previsto dall'articolo 1, comma 63, della legge n. 205 del 2017 (Legge di bilancio 2018), è in arrivo il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri che regola la istituzione delle Zone logistiche semplificate (ZLS). La legge istitutiva delle ZLS risale al 2017, dando facoltà alle Regioni di creare delle zone produttive funzionali alle infrastrutture portuali, in cui si applicano crediti d'imposta per favorire gli investimenti da parte delle imprese. La Zona Logistica Semplificata «ZLS» è stata, infatti, prevista dall'articolo 1, comma dal 61 al 65, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di bilancio 2018), come successivamente modificati e integrati dall'articolo 1, comma 313 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di bilancio 2020), con lo scopo di "favorire la creazione di condizioni favorevoli allo sviluppo di nuovi investimenti nelle aree portuali delle regioni più sviluppate, così come individuate dalla normativa europea". La Zona logistica semplificata può essere istituita nelle Regioni, nel numero massimo di una per ciascuna Regione, qualora nelle suddette Regioni sia presente almeno un'area portuale con le caratteristiche stabilite dal regolamento (UE) n. 1315/2013 (<https://tinyurl.com/yv4ejsy6>) del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 dicembre 2013, sugli orientamenti dell'Unione per lo sviluppo della rete transeuropea dei trasporti, o un'Autorità di sistema portuale di cui alla legge 28 gennaio 1994, n. 84, come modificata dal decreto legislativo 4 agosto 2016, n. 169. Il nuovo regolamento reca la disciplina delle Zone logistiche semplificate (ZLS), nel rispetto di quanto stabilito dalla Legge finanziaria del 2018 e definisce, in particolare: a) le modalità per l'istituzione della ZLS, comprese le ZLS interregionali; b) la loro durata; c) i criteri per l'identificazione e la delimitazione dell'area ZLS; d) le misure di organizzazione e di funzionamento della ZLS; e) le misure di semplificazione applicabili alla ZLS. La ZLS è composta da territori quali porti, aree retroportuali, anche di carattere produttivo e aeroportuale, piattaforme logistiche e interporti, e non può comprendere zone residenziali. Per ciascuna Regione l'area destinata alle ZLS non può eccedere la superficie indicata per la Regione stessa nell'Allegato 1 al presente regolamento. Il decreto fissa la durata della ZLS in relazione agli investimenti e alle attività di sviluppo di impresa di cui al Piano di sviluppo strategico che non può, comunque, essere inferiore a sette anni, rinnovabile fino ad un massimo di ulteriori sette anni, su richiesta delle regioni interessate sulla base dei risultati del monitoraggio di cui all'articolo 13.

Gli organi di governo della ZLS sono il Comitato di indirizzo e la Cabina di regia. Ai sensi dell'articolo 1, comma 65, della legge n. 205 del 2017, i progetti inerenti alle attività economiche ovvero all'insediamento di attività industriali, produttive e logistiche all'interno della ZLS, non soggetti a segnalazione certificata di inizio d'attività o a comunicazione, sono soggetti ad autorizzazione unica, nel rispetto delle normative vigenti in materia di valutazione di impatto ambientale. Nel procedimento di autorizzazione unica confluiscono tutti gli atti di autorizzazione, assenso e nulla osta comunque denominati, previsti dalla vigente legislazione in relazione all'opera da eseguire, al progetto da approvare o all'attività da intraprendere nell'area ZLS. La domanda di autorizzazione è presentata allo sportello unico individuato dalla Regione, ovvero, nelle

more della sua istituzione, al SUAP territorialmente competente. Sono fatte salve le norme di maggiore semplificazione previste da leggi regionali. Per l'istituzione delle Zone logistiche semplificate (ZLS) si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni relative alla procedura di istituzione delle Zone economiche speciali (ZES) previste dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2018, n. 12, adottato ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del D.L. n. 91/2017, convertito dalla L. n. 123/2017. Le Zone Logistiche Semplificate (ZLS), al pari delle Zone Economiche Speciali (ZES), sono delle aree geografiche di dimensioni limitate all'interno delle quali sono previsti particolari agevolazioni e incentivi per le aziende insediate o che decidono di insediarsi. La legge 27 dicembre 2017, n. 205, aveva stabilito la possibilità di costituire delle "Zone Logistiche Semplificate" anche nelle Regioni del Nord Italia prevedendo procedure semplificate per le aziende insediate o intenzionate ad insediarsi in tali aree. La legge 27 dicembre 2019, n. 160 ha poi esteso i benefici di carattere fiscale previsti per le Zone Economiche Speciali (ZES) anche alle Zone Logistiche Semplificate (ZLS) del Centro-Nord. L'istituzione delle ZES nelle Regioni del Nord Italia è resa possibile con la modifica introdotta dalla legge n. 160 del 27 dicembre 2019, alla legge n. 205 del 27 dicembre 2017 dei commi 61, 62, 63, 64, e 65 dell'articolo 1, relativi alle modalità di istituzione della Zona Logistica Semplificata. La modifica normativa intende consentire alle Zone Logistiche Semplificate di fruire del credito di imposta per gli investimenti produttivi, nei limiti delle deroghe previste dal Trattato UE per gli aiuti di Stato all'articolo 107, comma 3, lettera c). Questa modifica sostanzialmente equipara i benefici e le caratteristiche della Zona Logistica Semplificata (ZLS) a quanto previsto per la Zona Economica Speciale (ZES), istituita dagli articoli 4 e 5 del D.L. n. 91/2017, convertito dalla L. n. 123/2017.

Per consultare il testo del D.P.C.M., visita la pagina <https://tinyurl.com/4vh84uxw>

Per consultare le Linee guida per l'istituzione di una ZLS, elaborate da Confindustria Venezia, visita la pagina <https://tinyurl.com/fj6ua4d7>

Fonte *Tuttocamere*

invetrina

Servizio Civile in Legacoop

Accreditare la Cooperativa adesso consente di partecipare alla prossima progettazione, in avvio a settembre, per poter accogliere operatori volontari nel 2025.

Per la gestione del Servizio Civile, Legacoop Liguria ha introdotto in struttura la figura di facilitatrice, nella persona di Nadia Punturieri, classe 1991, laureata in Servizio Sociale nel 2016 ed operatrice volontaria di Servizio Civile Nazionale nel 2018.

• L'obiettivo è quello di dare un ulteriore appoggio alle Cooperative che intendono accreditarsi, consentendo così di poter aderire con maggiore serenità al Servizio Civile Universale.

Le cooperative, che vorranno usufruire di questa nuova opportunità, potranno beneficiare delle seguenti azioni:

- Assistenza e affiancamento nella stesura e produzione di tutta la documentazione necessaria
- Prevista dalla normativa nazionale in tema di SCU;
- Affiancamento nella progettazione
- Supporto nella promozione dei progetti e avvicinamento alle reti giovanili del territorio di riferimento;
- Gestione della formazione generale;
- Supervisione periodica a distanza e in presenza;
- Affiancamento nella valutazione dei cv degli aspiranti operatori volontari;
- Assistenza riguardante gli aggiornamenti normativi SCU.

Per maggior informazioni sulle modalità per aderire al Servizio Civile Universale contattare serviziocivile@legaliguria.coop o il numero 3444771226



Hai mai pensato al
SERVIZIO CIVILE
2024 ●

Se hai tra i 18 e 28 anni
e ti vuoi avvicinare
al mondo del sociale,
ti proponiamo una
esperienza di crescita
e di competenze.
Contattaci

info  **lega**
legacoop LIGURIA