

info**lavoro**

Whistleblowing:
quali sono i nuovi
adempimenti per
i datori di lavoro

pag. 4

info**lavoro**

INPS: incentivi
all'occupazione
per le assunzioni in
presenza
di un contratto di
espansione

pag. 5

in**evidenza**

Ascolta il primo podcast
ligure e cooperativo
sui beni confiscati

pag. 6

in**evidenza**

Bando aperto Coop
Startup Liguria

pag. 10



L'Agenzia delle Entrate, rispondendo ad apposita istanza di interpello, conferma quale sia il trattamento fiscale applicabile al “premio di risultato erogato a titolo di ristorno”

Dai chiarimenti forniti nella Circolare n. 28/E/2016 si poteva evincere che, ai fini del trattamento tributario, l'avanzo di gestione prodotto dalle società cooperative di produzione e lavoro, distribuito ai soci lavoratori sotto forma di ristorno, potesse godere della tassazione agevolata alla stregua dei premi di risultato erogati sotto forma di partecipazione agli utili nelle società lucrative. Tale assunto viene oggi riconfermato da parte dell'Agenzia delle Entrate con la Risposta ad un interpello: risposta n. 284/2023 del 05/04/2023 (<https://bit.ly/42CvmAH>). In detto documento, l'Agenzia evidenzia, che in base alla formulazione della norma e del D.M. 25 marzo 2016, la partecipazione agli utili dell'impresa costituisce una fattispecie distinta dalla corresponsione dei premi di produttività a cui viene assimilata ed è quindi ammessa all'agevolazione a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. La nuova pronuncia (risposta n. 284/2023-n.d.r.), mutuando il principio della precedente determina, estende il trattamento fiscale agevolato anche alle somme erogate a titolo di ristorno “a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione” e a nulla rilevando le modalità di rappresentazione contabile dello stesso. Infatti, dopo aver riepilogato i concetti esposti in premessa, l'Agenzia conclude il documento di prassi ribadendo che: “D'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si ritiene che, nella misura in cui i ristorni) in oggetto

continua a pag.3 >>



info**diritto**

info**lavoro**

in**evidenza**

in**scadenza**

L'Agenzia delle Entrate, rispondendo ad apposita istanza di interpello, conferma quale sia il trattamento fiscale applicabile al "premio di risultato erogato a titolo di ristorno"	<i>pag. 1</i>
INPS: Assegno Nucleo Familiare lavoratori extra UE. Chiarimenti	<i>pag. 3</i>
Whistleblowing: quali sono i nuovi adempimenti per i datori di lavoro	<i>pag. 4</i>
INPS: incentivi all'occupazione per le assunzioni in presenza di un contratto di espansione	<i>pag. 5</i>
INPS: malattia, maternità/paternità. Salari medi e convenzionali per il 2023	<i>pag. 5</i>
Ascolta il primo podcast ligure e cooperativo sui beni confiscati	<i>pag. 6</i>
Notizie dalla Commissione Pari Opportunità: conoscere è il primo passo	<i>pag. 6</i>
Prosegue la campagna per la stesura e la presentazione del rapporto sulla parità di genere in azienda	<i>pag. 7</i>
Min.Lavoro: Bonus trasporti. Domande da lunedì 17 aprile	<i>pag. 7</i>
D.LGS. N. 36/2023 - Pubblicato il nuovo Codice dei contratti pubblici.	<i>pag. 8</i>
Liberalizzazione quasi completa degli appalti. I rilievi dell'ANAC e di ASSONIME	
Bando aperto Coop Startup Liguria	<i>pag. 10</i>
PROSSIME SCADENZE	<i>pag. 10</i>

Redazione
Barbara Esposto

Segretaria di Redazione
Elisabetta Dondero

Progetto Grafico
www.homeadv.it

Fotografia
Archivio icp / 123rf
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

infodiritto

<< continua da pag. 1

siano conformi alle previsioni di cui all'articolo 1, commi da 182 a 190, della legge di Stabilità 2016 e a condizione che la distribuzione degli stessi risulti dal modello di dichiarazione allegato al decreto, attraverso la compilazione della sezione relativa alla partecipazione agli utili dell'impresa, ai fini trattamento fiscale agevolativo, alle somme erogate a titolo di ristorno si applichi la tassazione agevolata a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione". Concludendo in presenza di erogazione del ristorno, sarà quindi necessario verificare il rispetto delle previsioni normative (limite reddituale previsto dal comma 186, oggi pari ad euro 80.000,00, ed all'importo massimo in capo al singolo lavoratore che può usufruire della tassazione agevolata, oggi pari ad euro 3.000,00) e procedurali (deposito del verbale con il quale l'assemblea dei soci ha deliberato la distribuzione dei ristorni entro 30 giorni dall'adozione della deliberazione medesima) sopra illustrate e prevedere opportunamente nel verbale di assemblea che approva il bilancio, e quindi l'erogazione del ristorno, un'apposita formulazione, come di seguito proposto: Il Presidente, preso atto della delibera dell'assemblea, informa i soci che, nel rispetto delle norme che disciplinano la tassazione agevolata dei premi di risultato, in particolare, l'art. 1 commi 182-189 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208/2015, così come commentato anche dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016, n. 5/E/2018 e dalla risposta n. 284/2023, sussistono le condizioni per applicare al ristorno la tassazione agevolata sostitutiva. In particolare, considerato il fatto che il ristorno viene erogato solo in presenza di un avanzo economico di bilancio, si rende applicabile l'ultimo periodo del comma 182 dell'art. 1 della citata Legge 208/2015. Aspetti contabili e fiscali in capo alla cooperativa Si noti che la risposta dell'Agenzia delle Entrate è finalizzata unicamente all'analisi del rispetto delle condizioni poste dalla Legge n. 208/2015, con particolare riferimento alla spettanza dell'agevolazione, in caso di attribuzione dei ristorni, "a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione" della cooperativa. L'assimilazione dei ristorni agli utili d'esercizio ha unicamente tale finalità, rappresentando il ristorno il vantaggio derivante dallo scambio mutualistico tra la cooperativa e i soci, come rileva l'Agenzia stessa, e non la remunerazione del capitale sociale sottoscritto.

In sostanza, la tassazione dei ristorni in misura ridotta ex lege n. 208/2015 consiste in un'agevolazione in capo al socio, a nulla rilevando, peraltro, la modalità di contabilizzazione del ristorno (cfr. OIC 28, paragrafi 23A e 23B)². E' appena il caso di ricordare che restano immutate le disposizioni specifiche previste da leggi speciali (cfr. art. 12 D.P.R. n. 601/1973, art. 6 D.L. n. 63/2002, art. 3, comma 2, lettera b) Legge n. 142/2001). Il settore ricerca e sviluppo avrà circa 16.000 nuovi occupati mentre quello della produzione di computer, elettronica e ottica potrebbe crearne di 12.700. È quanto messo in evidenza dalla Banca d'Italia con l'Occasional Paper n. 747 dal titolo "L'occupazione attivata dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e le sue caratteristiche".



infolavoro

INPS: Assegno Nucleo Familiare lavoratori extra UE. Chiarimenti



L'INPS, con il messaggio n. 1375 del 13 aprile 2023 (<https://bit.ly/421ufua>), fornisce nuove indicazioni riguardo al diritto all'**Assegno per il Nucleo Familiare** (ANF) riconosciuto ai **lavoratori extracomunitari**, titolari del permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, per i familiari residenti nel Paese di origine o altro Paese terzo.

La circolare INPS n. 95/2022 (<https://bit.ly/3p2xFOM>) aveva precedentemente chiarito che le eventuali **richieste di riesame delle domande respinte**, per le quali il relativo rapporto giuridico non possa considerarsi esaurito, possono essere accolte dalle competenti Strutture territoriali dell'Istituto, dopo un'apposita richiesta di integrazione di istruttoria agli interessati e verifica della sussistenza degli altri requisiti prescritti dalla normativa vigente, nell'ambito della prescrizione quinquennale.

Il messaggio precisa, ora, che eventuali richieste di riesame prodotte per includere retroattivamente familiari non presenti nella domanda già pienamente accolta dovranno essere considerate e gestite come **nuove domande** di ANF.

Fonte: INPS

Whistleblowing: quali sono i nuovi adempimenti per i datori di lavoro

I datori di lavoro pubblici e privati devono effettuare una serie di adempimenti per adeguarsi alle nuove norme in materia di Whistleblowing, previste dal D.Lgs. n. 24/2023. Per prima cosa occorrerà individuare la data esatta entro la quale scatterà l'obbligo, che varia a seconda del numero dei lavoratori in forza. Entro tale termine è necessario predisporre canali di segnalazione che garantiscano l'anonimato e la riservatezza del lavoratore che segnala la presunta irregolarità. Le modalità di segnalazione di eventuali irregolarità debbono, inoltre, essere portate a conoscenza di tutto il personale, attraverso una informativa generalizzata chiara, sia sul luogo ove si svolge l'attività, sia attraverso la rete intranet. Quali sono gli ulteriori oneri a carico dei datori di lavoro?

Whistleblowing (<https://bit.ly/3LMpVcB>): espressione curiosa, nata nel modo anglosassone, che sta ad individuare il soggetto che, pur restando nell'anonimato, segnala al datore di lavoro pubblico o privato la possibile commissione di **violazioni penali, civili od amministrative**.



La materia, non nuova nel nostro ordinamento (la "legge Severino" è del 2010), è stata ora ripresa dal D.L.vo 10 marzo 2023, n. 24 (<https://bit.ly/40WGiaR>), la cui entrata in vigore è avvenuta lo scorso 30 marzo. L'Esecutivo, dopo il rituale passaggio parlamentare, ha dato attuazione alla Direttiva comunitaria n. 2019/1937 che fornisce indicazioni per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto ed obbliga gli Stati dell'Unione, ad emanare norme per la protezione delle persone che segnalano possibili illeciti.

Si tratta di disposizioni molto importanti che cadono in un momento in cui, anche con la revisione del Codice degli appalti pubblici (<https://bit.ly/3NHCRlg>), con un forte ampliamento della trattativa privata e della deregolazione di una serie di istituti, è, potenzialmente, prevedibile, il rischio di attività non conformi.

Datori di lavoro interessati dalle novità del D.Lgs. n. 24/2023

Le norme si riferiscono sia ai datori di lavoro **pubblici** che a quelli **privati**.

I datori di lavoro interessati dalle norme del D.L.vo n. 24/2023 sono diversi e diverse sono le date entro le quali scatteranno gli adempimenti:

- Quelli che hanno occupato, mediamente, negli ultimi dodici mesi, **più di 249 dipendenti**, debbono adeguarsi entro il prossimo **15 luglio**;
- Quelli che hanno occupato, in media, nell'ultimo anno, **almeno 50 lavoratori dipendenti**, gli obblighi scatteranno a partire dal **17 dicembre 2023**;
- Quelli che, pur rimanendo **sotto la soglia delle 50 unità**, hanno come genere di attività i servizi ed i prodotti finanziari, la prevenzione del riciclaggio e le misure atte a bloccare il finanziamento del terrorismo, la sicurezza dei trasporti e la tutela dell'ambiente, nonché quelli che adottano i modelli organizzativi ex D.L.vo n. 231/2001, dovranno adottare le misure di adeguamento entro il prossimo **17 dicembre**.

Ma, come si computano i dipendenti in forza?

Il Legislatore non dice nulla: di conseguenza, occorre riferirsi alla normativa vigente nel nostro Paese per il calcolo dei lavoratori, laddove il numero abbia la sua rilevanza per l'applicazione di determinati istituti legali o contrattuali. Si computano **tutti i lavoratori subordinati a tempo pieno**, mentre quelli a tempo parziale sono calcolati "pro-quota" secondo le indicazioni dell'art. 9 del D.L.vo n. 81/2015, quelli a tempo determinato secondo la previsione dell'art. 27 del predetto Decreto (a meno che non ci siano disposizioni particolari diverse) ed i lavoratori intermittenti, con le modalità stabilite dall'art. 18 del D.L.vo n. 81/2015. Se un lavoratore è assente e viene calcolato, non

va preso in considerazione l'eventuale sostituto.

Adempimenti

Ma, quali sono gli oneri principali che ricadono sui datori di lavoro?

Essi debbono predisporre **canali di segnalazione** che garantiscano l'anonimato e la riservatezza del lavoratore che segnala la presunta irregolarità, del soggetto autore della presunta irregolarità e di chi, comunque, è nominato nella segnalazione: tale riservatezza va, ovviamente, garantita anche alla eventuale documentazione prodotta ed ai contenuti.

La **segnalazione**, come ricorda l'art. 3, può avvenire anche da parte di lavoratori autonomi, ivi compresi quelli con rapporto di collaborazione, da liberi **professionisti e consulenti**. Oggetto della denuncia possono essere tutti i comportamenti, a parere del segnalante, illeciti, di natura civile, penale, amministrativa e contabile lesivi sia di un interesse pubblico che di uno privato.

La **tutela dei segnalanti** va al di là del mero rapporto di lavoro e si estende anche a situazioni venute a conoscenza dell'interessato durante la fase precontrattuale o durante la procedura di selezione. La tutela deve sussistere **anche** durante il **periodo di prova** o alla fine del rapporto di lavoro, quando lo stesso si sia estinto.

Questi canali informativi potranno essere gestiti all'interno dell'azienda affidandone la responsabilità a personale idoneo e formato, oppure affidati a soggetti esterni di provata professionalità.

Le segnalazioni circa le irregolarità potranno avvenire nelle forme più disparate: per **iscritto**, anche con **e-mail**, **oralmente** o, qualora venga richiesto, attraverso incontri diretti: la riservatezza di chi segnala deve essere, assolutamente, garantita e non può essere violata in alcun modo, salvo consenso espresso dell'interessato.

Le modalità di segnalazione di eventuali irregolarità debbono essere portate a conoscenza di tutto il personale, attraverso una **informativa generalizzata** chiara, sia sul luogo ove si svolge l'attività, sia attraverso la rete intranet.

La procedura non può rimanere fine a se stessa, nel senso che una volta ricevuta la comunicazione, non se ne lascia traccia: infatti è previsto che entro sette giorni dalla ricezione sia fornito un avviso di ricevimento e, entro tre mesi, un primo riscontro relativo alle indagini in essere a seguito della segnalazione.

Il D.L.vo n. 24/2023 **vieta**, all'art. 17, **qualsiasi atto ritorsivo** nei confronti di chi segnala le presunte irregolarità: il comma 4 elenca una casistica, seppur non esaustiva, di fatti che potrebbero considerarsi ritorsivi:

- Il licenziamento;
- La sospensione, anche di natura disciplinare o misure analoghe;

- c) Le mancate promozioni o le retrocessioni di grado;
- d) Il mutamento delle mansioni;
- e) Il trasferimento;
- f) La modifica dell'orario di lavoro;
- g) L'ostracismo e le molestie;
- h) L'a discriminazione ed il trattamento sfavorevole;
- i) Il mancato rinnovo o a risoluzione anticipata di un contratto a tempo determinato.

Contenzioso

In caso di contenzioso giudiziale il compito di provare che tali condotte discendono da fattori estranei alla segnalazione è a carico di chi le ha poste in essere.

L'eventuale contenzioso tra segnalante e datore di lavoro può trovare una soluzione conciliativa?

L'art. 22 afferma che, in via generale, le rinunce e le transazioni anche parziali aventi per oggetto i diritti e le tutele previste dal D.L.vo n. 24/2023, non sottoscritte in sede protetta, non sono valide: infatti, la norma fa salve, unicamente, quelle avvenute ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 2113 c.c., riservate a quegli organismi che, per la loro composizione, assicurano autorevolezza ed imparzialità. Essi, ad oggi, sono le commissioni provinciali di conciliazione istituite presso ogni Ispettorato territoriale del Lavoro, le sedi sindacali, le commissioni di certificazioni, le sedi giudiziarie, la negoziazione assistita prevista dalla riforma Cartabia, le commissioni ex art. 412 ter e quater c.p.c., la sede monocratica presso ogni ITL ex art. 11 del D.L.vo n. 124/2004, qualora la denuncia presentata dall'interessato possa configurare un intervento di natura ispettiva.

Sanzioni

Da ultimo, l'apparato sanzionatorio che fa capo all'**Autorità per l'anticorruzione** (ANAC). Le sanzioni, individuate dall'art. 21, sono di natura economica e sono pesanti essendo comprese, in relazione alle singole violazioni, **tra i 10.000 ed i 50.000 euro**.

fonte:IPSOA

INPS: incentivi all'occupazione per le assunzioni in presenza di un contratto di espansione

L'INPS, con il messaggio n. 1450 del 18 aprile 2023 (<https://bit.ly/411YPTp>), fornisce alcuni chiarimenti relativamente alla possibilità di accedere agli incentivi all'occupazione, previsti dalla legislazione vigente, in caso di nuove assunzioni effettuate in conformità alle previsioni del contratto di espansione, di cui all'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 (<https://bit.ly/414YVJM>), come modificato dall'articolo 1, comma 215, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (<https://bit.ly/3JzHKLn>).

Fonte: INPS



INPS: malattia, maternità/paternità. Salari medi e convenzionali per il 2023



L'INPS, con la circolare n. 43 del 21 aprile 2023 (<https://bit.ly/42oBts9>), illustra, con riferimento all'anno 2023, la misura del limite minimo di retribuzione giornaliera e degli altri valori per il calcolo delle contribuzioni dovute per la generalità dei lavoratori dipendenti, nonché gli importi da prendere a riferimento per altre prestazioni.

Vengono indicati gli importi da prendere a riferimento per il calcolo delle prestazioni economiche di malattia, di maternità/paternità e di tubercolosi dei seguenti lavoratori:

- lavoratori soci di società e di enti cooperativi, anche di fatto
- lavoratori agricoli a tempo determinato
- compartecipanti familiari e piccoli coloni
- lavoratori italiani operanti all'estero in paesi extracomunitari
- lavoratori italiani e stranieri addetti ai servizi domestici e familiari
- lavoratori autonomi: artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli professionali, pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne

Sono indicati, inoltre, gli importi da prendere a riferimento, sempre nel 2023, anche per altre prestazioni: **congedo parentale, assegni per il nucleo familiare, malattia e degenza ospedaliera, assegno di maternità dei Comuni, assegno di maternità dello Stato**, indennità economica e accredito figurativo per i periodi di **congedo** riconosciuti in favore dei **familiari di disabili in situazione di gravità**.

Fonte: INPS

inevidenza

Ascolta il primo podcast ligure e cooperativo sui beni confiscati

“Riprendiamoceli” è un podcast che racconta la situazione attuale dei beni confiscati alle mafie in Liguria, per sostenere ad alta voce la necessità del loro riutilizzo a scopi sociali, così come vuole la legge, e racconta alcune buone pratiche. Realizzato insieme a IVG di Savona, a disposizione anche su Sreaker <https://www.sreaker.com/user/17002707> e su Spotify. Ogni giovedì una puntata.

Dott.ssa Rosangela CONTE
Ufficio progetti per la promozione e formazione e legalità
Resp. Servizio Civile Legacoop Liguria
Referente Commissione Pari Opportunità Legacoop Liguria



Le cooperative, la legalità e l'esigenza di continuare a lavorare ancora più incisivamente per costruire percorsi reali di contrasto alle false cooperative. Di seguito vi presentiamo il podcast e i webinar, realizzati dalla Alleanza delle Cooperative Italiane Liguria e finanziati dalla Camera di Commercio Riviére di Liguria



CAMERA DI COMMERCIO
RIVIERE DI LIGURIA
IMPERIA LA SPEZIA SAVONA

Un progetto di Alleanza Cooperative Italiane Liguria finanziato dalla Camera di Commercio Riviére di Liguria

Notizie dalla Commissione Pari Opportunità: conoscere è il primo passo

Lo scorso 19 aprile la Commissione Pari Opportunità di Legacoop Liguria ha promosso l'iniziativa della Cooperativa sociale RIOT. Durante l'incontro sono state presentate le buone pratiche organizzative con persone lgbtquia+ per avere un punto di vista psicologico e giuridico su come rendere il luogo di lavoro uno spazio sicuro per tutt*.
“L'obiettivo della nostra formazione – spiegato dalla sede della cooperativa – è quello di fornire agli operatori/trici gli strumenti di base per comprendere la realtà che vivono le persone della comunitaria lgbt in modo da poter creare un ambiente di lavoro inclusivo e di confort per qualsiasi persona indipendentemente dalla propria identità di genere e dal proprio orientamento sessuale”.
RIOT è una cooperativa sociale, nata dall'idea di 5 professioniste, che intende contribuire alla diffusione di una cultura maggiormente inclusiva, allo scopo di restituire valore, dignità e rispetto all'interno del complesso universo femminile.
Per ricevere il materiale informativo e per contatti e informazioni sulla formazione rivolta agli operatori scrivi a: riotcoop@gmail.coop

Dott.ssa Rosangela CONTE
Ufficio progetti per la promozione e formazione e legalità
Resp. Servizio Civile Legacoop Liguria
Referente Commissione Pari Opportunità Legacoop Liguria



Prosegue la campagna per la stesura e la presentazione del rapporto sulla parità di genere in azienda

Legacoop Liguria e Finpro Liguria, in collaborazione con Is.For.Coop, promuovono un servizio dedicato alle cooperative. Un adempimento (non solo burocratico) che permetterà alle aziende virtuose di poter ottenere la certificazione della parità di genere e di godere di benefici statali tangibili. Il servizio comprende l'analisi del contesto della cooperativa (numero occupati, trasformazione dei rapporti di lavoro, attività formative, retribuzione lorda annua). Road map e strumenti per la stesura del rapporto biennale della cooperativa richiesta tramite procedura informatica della certificazione di parità di genere. Il rapporto biennale è obbligatorio per tutte le aziende sopra i 50 dipendenti. Per le aziende di dimensioni inferiori il rapporto è facoltativo.

“L'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162 prevede, a decorrere dall'anno 2022 e nel limite di 50 milioni di euro annui, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali per i datori di lavoro del settore privato che conseguano la certificazione della parità di genere, quale attestazione del loro concreto impegno per la riduzione delle disparità di genere – sottolinea Rosangela Conte, responsabile per Legacoop Liguria dei progetti legati alle Pari Opportunità -. La certificazione di parità di genere rappresenta un processo di certificazione per le aziende virtuose che decidono di investire sulla propria cultura organizzativa uniformandola ai valori della parità, diversità e inclusione, attraverso un piano strategico studiato per eliminare i bias di genere. Intraprendere questo percorso vuol dire sottoscrivere un impegno concreto, usufruendo di incentivi fiscali nonché premialità nella partecipazione ai bandi pubblici e sgravi contributivi. Qualche esempio? Si può ottenere un punteggio aggiuntivo per l'aggiudicazione di un bando di gara rientrante nell'ambito del Pnrr o del Pnc; meccanismi e strumenti di premialità in tutti gli appalti pubblici”.

Info per aderire al progetto: rosangela.conte@legaliguria.coop o via whatsapp al n. 3351984355 specificando Parità di Genere.

Dott.ssa Rosangela CONTE
 Ufficio progetti per la promozione e formazione e legalità
 Resp. Servizio Civile Legacoop Liguria
 Referente Commissione Pari Opportunità Legacoop Liguria



PARITÀ DI GENERE

DALL'ANALISI DELLA SITUAZIONE DI IMPRESA AL RAPPORTO BIENNALE PARI OPPORTUNITÀ E CERTIFICAZIONE



Legacoop Liguria promuove un nuovo servizio, dedicato alle cooperative, per la stesura e la presentazione del rapporto sulla parità di genere in azienda, con cadenza biennale. Un adempimento burocratico che permetterà alle aziende virtuose di poter ottenere la certificazione della parità di genere e di godere di benefici statali tangibili.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

DPCM del 29 aprile 2022 del dipartimento per le pari opportunità e la famiglia

quadro normativo (legge 161 del 2001, il decreto 20 ottobre 2022) e gli sgravi contributivi

linee guida UNI/PdR 125:2022, i KPI da raggiungere e i documenti da produrre

- analisi del contesto della cooperativa (numero degli occupati, trasformazione dei rapporti di lavoro, attività formative, retribuzione lorda annua,...)
- road map e strumenti per la stesura del rapporto biennale della cooperativa
- richiesta, tramite procedura informatica, della certificazione della parità di genere

Min.Lavoro: Bonus trasporti. Domande da lunedì 17 aprile

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali informa che **dalle ore 8,00 di lunedì 17 aprile 2023** sarà attiva la piattaforma digitale per accedere al **Bonus trasporti** del 2023, il beneficio per studenti, lavoratori, pensionati e cittadini con un **reddito complessivo, nel 2022, non superiore a 20mila euro**.

La domanda potrà essere inviata accedendo su bonustrasporti.lavoro.gov.it con SPID o Carta di Identità Elettronica (CIE) e permetterà di ricevere un **contributo fino a 60 euro** valido per l'acquisto di un **abbonamento mensile, plurimensile e annuale** per l'utilizzo di **mezzi di trasporto pubblici su gomma e rotaia**.

Sono **100 i milioni di euro a disposizione**, a valere sul Fondo istituito presso il Dicastero come previsto dal decreto-legge 14 gennaio 2023 n. 5, convertito con legge del 10 marzo 2023 n. 23 e dal decreto n. 4/2023 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con i Ministri dell'Economia e delle Finanze e delle Infrastrutture e dei Trasporti.

Si potrà fare domanda online del beneficio per sé stessi o per un minore del quale si ha la potestà o la rappresentanza. Ciascun beneficiario potrà chiedere un Bonus trasporti al mese, **entro il 31 dicembre 2023 e fino a esaurimento risorse**. Restano esclusi i servizi di prima classe, executive, business, club executive, salotto, premium, working area e business salottino.

Prevista la possibilità di chiedere telematicamente l'agevolazione sulla piattaforma e acquistare l'abbonamento fisicamente in biglietteria in un secondo momento, mostrando, al momento dell'acquisto, il codice ricevuto al termine della procedura.

Se necessario è possibile consultare le FAQ specifiche sul tema Bonus trasporti (<https://bit.ly/414ZAUg>).

Fonte: Ministero del Lavoro



D.LGS. N. 36/2023 - Pubblicato il nuovo Codice dei contratti pubblici. Liberalizzazione quasi completa degli appalti. I rilievi dell'ANAC e di ASSONIME



Approvato definitivamente dal Consiglio dei Ministri del 28 marzo 2023, è stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 77 del 31 marzo 2023 – Supplemento Ordinario n. 12, il DECRETO LEGISLATIVO 31 marzo 2023, n. 36, recante “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”. Il nuovo Codice dei contratti pubblici, con i relativi allegati, entra in vigore il 1° aprile 2023. Tuttavia, le disposizioni del Codice acquisteranno “efficacia” dal 1° luglio 2023 (art. 229, commi 1 e 2), ad eccezione di alcune parti (digitalizzazione e sistema di qualificazione) che saranno operative a partire dal 2024. Il decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, è abrogato dal 1° luglio 2023. Per avvisi o bandi pubblicati prima di tale data si continuano ad applicare le disposizioni previgenti. Continuano a seguire le vecchie regole le procedure in corso, cioè quelle per cui i bandi o gli avvisi sono stati pubblicati prima del 1° luglio 2023, cioè la data in cui il nuovo Codice Appalti acquista efficacia. Si applicano dal 1° aprile 2023 solo le norme sul collegio consultivo tecnico: l’art. 224, comma 1, del nuovo Codice prevede infatti “1. Le disposizioni di cui agli articoli da 215 a 219 si applicano anche ai collegi già costituiti ed operanti alla data di entrata in vigore del codice”. Gli obblighi sulla digitalizzazione saranno efficaci dal 1° gennaio 2024. Nel quadro di un complesso e articolato “regime transitorio”, sono presenti una serie di disposizioni la cui efficacia è ulteriormente posticipata al 1° gennaio 2024: si tratta delle norme sulla digitalizzazione (esclusi gli strumenti di acquisito aggregati già operativi come sistemi dinamici di acquisizione, aste elettroniche, cataloghi elettronici), trasparenza, norme accesso agli atti, verifica del possesso dei requisiti e altre disposizioni che si ricollegano all’operatività della Banca dati nazionale dei contratti pubblici (art. 225 del nuovo Codice). È prevista l’istituzione di una banca dati con le informazioni sulle imprese, sempre consultabile. Liberalizzazione dei contratti fino a 5,3 milioni di euro, riduzione dei livelli di progettazione, appalto integrato e tutela del Made in Italy sono alcune delle novità che diventeranno operative per le gare e gli avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023. Per il BIM (Building Information Modeling) - introdotto in Italia per la prima volta nel 2016, con il D.Lgs. n. 50/2016 (Codice degli appalti) - allineandosi con gli obblighi già previsti dal D.M. n. 560/2017 e dal D.M. n. 312/2021, il nuovo Codice Appalti stabilisce che dal 1° gennaio 2025 dovranno essere utilizzati metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni: - per la progettazione e la realizzazione di opere di nuova costruzione; - per gli interventi sulle costruzioni esistenti di importo a base di gara superiore a 1 milione di euro. Dal 1° luglio 2023, l’affidamento diretto sarà consentito per i lavori di importo inferiore a 150mila euro e per i servizi, compresi quelli di ingegneria, architettura e progettazione, di importo inferiore a 140mila euro. Oltre questi importi, e fino alle soglie comunitarie, si potrà ricorrere alla procedura negoziata senza bando, consultando un numero di operatori via via crescente. Per importi superiori alle soglie comunitarie (5,3 milioni di euro per i lavori), sarà obbligatorio

bandire le gare d’appalto solo. Dal 1° luglio 2023 sarà sempre consentito l’appalto integrato, cioè l’affidamento congiunto della progettazione esecutiva e della realizzazione dei lavori sulla base del progetto di fattibilità tecnica ed economica. Non ci saranno neanche limiti al subappalto.

Dal 1° luglio 2023 i livelli di progettazione scendono da 3 (progetto di fattibilità tecnico-economica, progetto definitivo e progetto esecutivo) a 2 (progetto di fattibilità tecnico-economica e progetto esecutivo). Scompare quindi il progetto definitivo e sarà possibile l’affidamento delle gare sulla base del progetto di fattibilità tecnica ed economica. L’acronimo RUP cambia significato: dal 1° luglio 2023 non sarà più Responsabile Unico del Procedimento, ma Responsabile Unico del Progetto. Dovrà assicurare il completamento degli interventi nei termini prestabiliti e potrà essere coadiuvato da responsabili di procedimento per le fasi di programmazione, progettazione, esecuzione e affidamento. B) Forti e circostanziati i dubbi espressi dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) sul nuovo Codice Appalti sugli affidamenti diretti e “per la riduzione della trasparenza e della pubblicità delle procedure, principi posti a garanzia di una migliore partecipazione delle imprese, e a tutela dei diritti di tutti i soggetti coinvolti”. “Semplificazione e rapidità sono valori importanti, ma non possono andare a discapito di principi altrettanto importanti come trasparenza, controllabilità e libera concorrenza, che nel nuovo Codice non hanno trovato tutta l’attenzione necessaria, specie in una fase del Paese in cui stanno affluendo ingenti risorse europee”, dichiara Giuseppe Busia, Presidente di ANAC. Restano però i dubbi, per l’ANAC, “per la riduzione della trasparenza e della pubblicità delle procedure, principi posti a garanzia di una migliore partecipazione delle imprese, e a tutela dei diritti di tutti i soggetti coinvolti”. “Soglie troppo elevate – afferma Busia – per gli affidamenti diretti e le procedure negoziate rendono meno contendibili e meno controllabili gli appalti di minori dimensioni, che sono – va notato – quelli numericamente più significativi. Tutto questo col rischio di ridurre concorrenza e trasparenza nei contratti pubblici”. Troppo alte le soglie per gli affidamenti diretti e le procedure negoziate introdotte dal nuovo Codice Appalti. C) Luci e ombre nel nuovo Codice dei contratti pubblici sono state rilevate anche da ASSONIME. Il testo - secondo Assonime - rappresenta un buon risultato in termini di equilibrio tra esigenze di semplificazione e innovazione, ma restano alcuni punti oscuri. Dal punto di vista sostanziale, tra gli aspetti positivi vi sono le norme che, per incoraggiare la buona discrezionalità, introducono due nuovi principi generali: il principio

del risultato che diventa prioritario per l'aggiudicazione dei contratti e il principio di fiducia che mira a superare atteggiamenti di diffidenza tra funzionari pubblici e operatori economici. Da apprezzare è anche il rilancio dell'e-procurement attraverso un'opera di digitalizzazione intesa non come mero strumento di accelerazione dei tempi procedurali, ma come occasione per reingegnerizzare tutto il ciclo di vita del contratto, a partire dalla creazione di documenti nativi digitali e dall'implementazione della banca dati nazionale dei contratti pubblici e del fascicolo virtuale dell'operatore economico. Opportuni sono stati anche gli interventi - auspicati da Assonime - sulle cause di esclusione e sull'illecito professionale, inseriti in fase di stesura finale del testo. Nonostante tali aspetti positivi, secondo Assonime, il Codice contiene ancora diverse zone d'ombra. Ne vengono elencate quattro in particolare: la semplificazione delle procedure di gara (due su tre senza gara); la qualificazione delle stazioni appaltanti; il subappalto a cascata; le norme sul partenariato pubblico privato. 1) Quella di maggiore portata riguarda i contratti sotto le soglie europee che possono essere aggiudicati senza una procedura pubblica di gara, utile a selezionare la migliore offerta realizzabile. Per i lavori, si tratta di procedere con affidamento diretto, con rotazione degli incarichi, per i contratti fino a 150.000 euro e con procedura negoziata da 150.000 euro a 5.3 milioni di euro (con obbligo di consultare 5 operatori economici per i contratti fino a 1 milione di euro e 10 operatori economici per i contratti da 1 milione a 5.3 milioni di euro).



Per i contratti di servizi e forniture, l'affidamento diretto, con obbligo di rotazione, è possibile fino a un importo pari a 140.000 euro, per importi da 140.000 fino a 215.000 euro è prevista la procedura negoziata con la consultazione di 5 operatori economici. Sebbene si tratti di contratti di minori dimensioni, essi sono numericamente significativi (secondo i dati ANAC, il 98% dei contratti che le pubbliche amministrazioni stipulano per lavori pubblici e forniture). 2) Un altro punto critico riguarda la qualificazione delle stazioni appaltanti. Il testo finale ha allargato le ipotesi di qualificazione con riserva (sono state incluse anche le unioni di comuni, i comuni capoluogo di provincia e le regioni), comportando di fatto una proroga dell'avvio del sistema di qualificazione. La qualificazione con riserva garantisce il conseguimento, fino al 30 giugno 2024, del livello massimo di qualificazione (cioè senza limiti di importi), senza dimostrare il possesso di capacità relative all'organizzazione (per es. presenza di una struttura stabilmente dedicata alle procedure di aggiudicazione o disponibilità di una piattaforma digitale), alle competenze (per es. presenza di dipendenti con competenze specifiche in materia di contrattualistica pubblica o di sistemi digitali) e all'esperienza (per es. numero di gare aggiudicate o andate deserte, relativi importi, tempi di affidamento e di realizzazione). 3) Zone d'ombra potrebbero interessare anche il subappalto a cascata. Sebbene introdotto per esigenze di adeguamento alla normativa europea, da tempo richiesto dall'UE, il subappalto a cascata può comportare criticità, se non accompagnato

da idonee misure volte a garantire la tutela delle condizioni di lavoro e a prevenire infiltrazioni criminali. L'assenza di quantitativi massimi subappaltabili e la possibilità di ricorrere a ulteriori subappalti rischiano di rendere difficile il controllo dell'aggiudicatario lungo tutta la catena di approvvigionamento. Diventa fondamentale quindi rafforzare il livello dei controlli delle attività di cantiere, facilitati peraltro dall'utilizzo delle nuove tecnologie. 4) Infine, anche le norme sul partenariato pubblico privato potrebbero rivelarsi pericolose per il bilancio dello Stato. Per evitare che si intraprendano progetti non realizzabili e non convenienti per l'amministrazione, con ricadute sul debito pubblico dello Stato, occorre valutare attentamente la fattibilità del progetto. Nel testo finale è stata opportunamente prevista la valutazione preliminare di convenienza e fattibilità anche per i progetti di interesse statale di importo compreso tra 50 milioni di euro e 250 milioni di euro (in particolare è previsto il parere non vincolante del DIPE e della Ragioneria dello Stato), ma per progetti intrapresi da Regioni ed enti locali la richiesta di parere resta facoltativa, lasciando l'ente concedente libero di valutare, se la complessità dell'operazione contrattuale richiede il parere del DIPE. Questa previsione espone lo Stato a possibili rischi finanziari, con accollo sul debito pubblico, nel caso, una non ponderata valutazione sull'allocatione dei rischi, induca ad approvare progetti diseconomici.

Per scaricare il testo del D.Lgs. n. 36/2023 con tutti i suoi allegati:

<https://bit.ly/3LsvIrN>

Per accedere alla pagina dedicata del sito dell'ANAC:

<https://bit.ly/3HAJdiS>

Per accedere alla pagina dedicata del sito di ASSONIME:

<https://bit.ly/3VvYhEc>

Bando aperto Coop Startup Liguria

Un finanziamento da 10mila euro, a fondo perduto, per premiare tre idee di impresa innovativa a vocazione cooperativa: è il bando “Coopstartup Liguria–Cooperare per Innovare” aperto oggi. Il progetto promosso da Legacoop Liguria e Coopfond, il fondo mutualistico di promozione e sviluppo della cooperazione di Legacoop, ha l’obiettivo di accompagnare lo sviluppo di idee imprenditoriali innovative proposte da gruppi che desiderino realizzare o sviluppare una cooperativa. È un vero e proprio concorso di idee che si estenderà attraverso un programma di formazione, tutoraggio, accompagnamento e accelerazione di nuova impresa cooperativa. L’iniziativa si rivolge a gruppi di almeno tre persone, che intendano costituire una cooperativa, e a neo - cooperative costituite a partire dal 1° gennaio 2021. In entrambi i casi la sede legale ed operativa deve essere in Liguria. Possono candidarsi anche gruppi appartenenti a scuole secondarie di secondo grado. Per candidarsi c’è tempo sino al prossimo 8 giugno e le domande dovranno essere presentate online attraverso la piattaforma Coopstartup raggiungibile dal sito www.coopstartup.it/liguria.

Dott.ssa Rosangela CONTE
Ufficio progetti per la promozione e formazione e legalità
Resp. Servizio Civile Legacoop Liguria
Referente Commissione Pari Opportunità Legacoop Liguria

Bando per la creazione di startup cooperative in Liguria

Scadenza 08.06.2023

→ coopstartup.it/liguria

#coopstartup   

Chi può partecipare

Gruppi di almeno 3 persone o neo-cooperative costituite dal 01/01/2021 con sede legale ed operativa in Liguria.

Per i primi tre classificati

10.000 €
a fondo perduto











Pagina a cura di
FINPRO Liguria srl

PROSSIME SCADENZE

AREA CONTABILITÀ

Per le scadenze del mese di maggio riguardanti l’area CONTABILITÀ vi invitiamo a consultare il seguente link:
<https://bit.ly/3y0Jw1q>

AREA PAGHE

16 Maggio 2023

RITENUTE:
versamento ritenute su redditi da lavoro dipendente e assimilati, lavoro autonomo, provvigioni, corrispettivi per contratti d’appalto nei confronti dei condomini nonché sull’ammontare dei canoni/corrispettivi relativi ai contratti di locazione breve (aprile 2023)

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI:
versamento contributi relativi al mese di aprile 2023:
- INPS: lavoratori dipendenti
- INPS: Gestione ex ENPALS: lavoratori dello spettacolo
- INPS: Gestione ex INPGI: giornalisti professionisti
- Gestione separata INPS committenti

CONTRIBUTI IVS ARTIGIANI E COMMERCianti:
versamento I quota fissa 2023 su reddito minimale

AUTOLIQUIDAZIONE INAIL:
versamento II rata

ADDIZIONALI:
versamento addizionali regionale/comunale su redditi da lavoro dipendente (aprile 2023)

22 Maggio

CONTRIBUTI ENASARCO:
versamento contributi I trimestre 2023

31 Maggio

LIBRO UNICO:
registrazioni relative al mese aprile 2023

FASI:
versamento contributi integrativi dirigenti industriali (II trimestre 2023)

DENUNCIA UNiemens:
denuncia telematica delle retribuzioni e dei contributi (INPS - ex INPDAP - ex ENPALS - ex DMAG) di aprile 2023

info  **lega**
legacoop LIGURIA