



Edizione di Treviso

n° 9 – dicembre 2010

Sommario

1) AGRIENERGIE. LE PROSPETTIVE DEL BIOGAS IN ITALIA	2
2) QUALITA', SICUREZZA ALIMENTARE E CERTIFICAZIONI DI PRODOTTO, ETICHETTURA D'ORIGINE OBBLIGATORIA	3
3) REGIME DI AIUTO TEMPORANEO IMPRESE DI PRODUZIONE PRIMARIA DEI PRODOTTI AGRICOLI	3
4) 5 PER MILLE: ON LINE LE LINEE GUIDA PER RENDICONTARE L'IMPIEGO DELLE SOMME	4
5) LA CERTIFICAZIONE DELLE ASSENZE NEL SETTORE DELL'AUTOTRASPORTO	4
6) VARIE DI LAVORO: Lavoro occasionale accessorio (voucher). Chiarimenti Inail; Modello 770 mensile: in vista la proroga dell'adempimento; Prospetto informativo per collocamento obbligatorio. Scadenza 31 gennaio.; Ammortizzatori sociali. Comunicazione all'INPS di rioccupazione in altra attività; Riduzione premio inail. modello ot 24 – mat; Lavoro accessorio nelle scuole materne Interpello n. 40 del 5 novembre 2010; Appalti: l'offerta che non permette l'applicazione dei minimi del CCNL giustifica l'esclusione; Dal 1° gennaio 2011 scatta l'obbligo della valutazione dello stress lavoro-correlato	5
7) LE PRINCIPALI NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO	7
8) PIANO ANTIMAFIE. TRACCIABILITÀ DEI FLUSSI FINANZIARIE. IDENTIFICAZIONE DEGLI ADDETTI NEI CANTIERI	12
9) VARIE	15
Al) TASSO APPLICABILE AI PRESTITI SOCIALI	17

NATALE COOPERATIVO

Sarà un bel Natale in ogni caso per tutti quelli che hanno lavorato nelle cooperative e per le cooperative in quest'anno.

Nonostante le preoccupazioni personali e professionali sarà il momento per fermarsi e per riflettere. Per godere delle soddisfazioni del lavoro e per ridimensionare le preoccupazioni.

Sarà la Festa per stare insieme alle persone amate e per ricaricare le pile pronti ad affrontare con rinnovate forze le nuove sfide nelle nostre cooperative.

Sarà il tempo per coltivare l'attesa e la speranza: i nostri sogni, i nostri progetti, i nostri obiettivi attendono di essere realizzati. Richiedono in noi un atteggiamento di fiducia, pazienza e perseveranza.

La stessa fiducia, pazienza e perseveranza di un Bambino che nasce ogni anno per salvare gli uomini (che fanno di tutto per non farsi salvare)...

A TUTTI VOI BUON NATALE

DALLO STAFF DI CONFCOOPERATIVE TREVISO

Adriano Lorenzon

Pamela Lorenzon

Sonia Speronello

Marika Bianchin

Enzo Pol

Katia Candiotta

Paola De Pin

Roberta Busetto

Elena Gagno

Valentina Dall'Antonia

Elisa Piovesan

Arianna Mosole

Filippo Conte

1) AGRIENERGIE. LE PROSPETTIVE DEL BIOGAS IN ITALIA

La produzione di biogas nel nostro Paese ha registrato negli ultimi due anni un forte incremento riconducibile da un lato alle politiche di incentivazione (TARIFFA OMNICOMPREENSIVA fissata dalla Legge 99/09 a 0,28 euro/kWh per impianti di potenza elettrica installata inferiore a 1 Megawatt, per un periodo di 15 anni) e dall'altro lato dal grande livello di maturità e di affidabilità della tecnologia applicata nei cogeneratori A BIOGAS, dimostrata dalle migliaia di impianti realizzati ed attivi in tutta Europa.

Le biomasse idonee ad essere trasformate, tramite la digestione anaerobica, in biogas sono molte ed eterogenee. La grande disponibilità in termini quali e quantitativi di residui, scarti, prodotti e sottoprodotto che, per caratteristiche fisiche e chimiche (rapporto C/N, contenuto idrico, tenore zuccherino, componenti antifermentativi), sono idonei alla digestione tal quali o alla codigestione con altre biomasse rappresenta indubbiamente un fattore determinante per la crescita e lo sviluppo, nei prossimi anni, della filiera del biogas nel settore agricolo, zootecnico e agroindustriale.

In particolare, le ragioni che rendono straordinariamente interessante l'attività in esame, si possono così riassumere:

1) È la tecnologia più collaudata nell'Unione Europea: nella sola Germania si contano oltre 4.000 impianti gestiti da imprenditori agricoli.

2) È la tecnologia che garantisce, più di ogni altra, i risultati attesi. La tariffa omnicomprensiva evidenzia chiaramente un livello di remunerazione dei fattori della produzione impiegati, che difficilmente possono essere ottenuti con attività produttive alternative.

3) Nell'ambito della cogenerazione da fonti rinnovabili, è la tecnologia che produce il minore impatto ambientale. La digestione anaerobica è un processo biologico e non termochimico e non produce quindi emissioni di polveri sottili. La quantità di anidride carbonica emessa dalla combustione del biogas è pari all'anidride carbonica assorbita dalle biomasse agricole, durante il loro accrescimento attraverso il processo di fotosintesi. Nel caso del biogas si parla di processo di produzione di anidride carbonica neutrale;

4) Laddove l'impianto sia alimentato da colture dedicate, il prezzo "garantito" previsto dalla tariffa unica assicura un livello di remunerazione delle produzioni agricole impiegate sempre maggiore al mercato di riferimento (grazie al livello di redditività "garantito" dalla tariffa unica fissata dallo Stato, di cui si forniscono, di seguito, dettagliate valutazioni).

5) È una tecnologia semplice e di facile gestione. Da un punto di vista operativo ed organizzativo necessita di: prodotti agricoli dedicati o sottoprodotto derivati da processi di loro trasformazione; 5-6 ore di lavoro al giorno per la gestione dell'impianto (stoccare la biomassa e alimentare l'impianto); servizio di manutenzione del cogeneratore, delle componenti elettrotecniche ed assistenza biologica (inizialmente affidate all'esterno);

6) La produzione e vendita di energia prodotta da un impianto a biogas di impresa agricola (anche cooperativa), alimentato da materia prima agricola usufruisce del regime fiscale di reddito agrario. Al 31 dicembre del 2009 in Italia erano in esercizio 240 impianti di digestione anaerobica (ad esclusione del gas di discarica), oltre 66 impianti in progetto dotati di Qualifica IAFR (Impianto Alimentato a Fonti Rinnovabili), per una potenza elettrica complessiva pari a circa 220 MWe. Il 78% risultano impianti di potenza elettrica inferiore al 1 MW elettrico. La maggior parte degli impianti sono localizzati nelle regioni del Centro-Nord (Lombardia, Veneto, Alto Adige, Piemonte ed Emilia Romagna), che complessivamente concentrano poco meno del 90% degli impianti presenti in tutto il territorio nazionale.

Oltre il 60% degli impianti di biogas esistenti sono stati realizzati a partire dal 2008, come conseguenza dell'entrata in vigore dell'applicazione della tariffa unica omnicomprensiva. In particolare, nel biennio 2008-2009 l'incremento della potenza elettrica installata è stata pari a 86 MW, di cui il 53% è riconducibile a impianti inferiori a 1 MW.

Per quanto concerne la tipologia di substrato trattato dagli impianti di digestione anaerobica si evince dai dati forniti dal CRPA (Centro Ricerche Produzioni Animali) la seguente situazione:

1) Il 64% circa degli impianti producono biogas prevalentemente da biomasse agro-zootecniche;

- 2) Il 20% circa degli impianti utilizza fanghi di depurazione;
- 3) Il 16% circa impiega biomasse classificate "come rifiuto".

Secondo un aggiornamento realizzato dal CRPA, attraverso un censimento degli impianti di biogas a livello nazionale, alla data del 31-03-2010 sono stati individuati 319 impianti di biogas, tra quelli in esercizio e quelli in costruzione, che si possono classificare nei seguenti settori di attività:

- Biomasse di origine agro-zootecnica: 273 impianti di biogas (di cui 199 operativi e 74 in costruzione);
- FORSU+fanghi di depurazione: 14 impianti di biogas;
- Reflui dell'agroindustria: 32 impianti di biogas (di cui 30 operativi e 2 in costruzione);
- TOTALE: impianti di biogas 319 (di cui 243 operativi e 76 in costruzione).

A livello territoriale spicca per importanza il dato della Lombardia con 102 impianti di biogas, seguita dall'Emilia Romagna con 36 impianti, dal Piemonte con 35 e dal Veneto e dal Trentino Alto Adige con 33 impianti.

Nell'ambito agro-zootecnico il numero degli impianti è così passato da 154 strutture censite nel 2007, a 273 impianti di biogas. Di questi impianti il 33% circa (91 impianti) impiegano solamente effluenti zootecnici, mentre il 51% (139 impianti) utilizzano effluenti zootecnici in miscela con colture dedicate (silomais, tritcale, sorgo, ecc.) e sottoprodotti agroindustriali secondo il processo di codigestione .

2) QUALITA', SICUREZZA ALIMENTARE E CERTIFICAZIONI DI PRODOTTO, ETICHETTATURA D'ORIGINE OBBLIGATORIA

Il disegno di legge (ddl), recentemente approvato dalla Camera dei Deputati e attualmente all'esame del Senato, prevede che i prodotti alimentari in commercio riportino obbligatoriamente sull'etichetta il luogo d'origine (o di provenienza) e l'eventuale utilizzazione di ingredienti in cui vi sia presenza di organismi geneticamente modificati (Ogm) dal luogo di produzione iniziale fino al consumo finale.

Per i prodotti alimentari non trasformati, l'etichetta dovrà contenere il paese di produzione; per quelli trasformati sarà sufficiente il luogo in cui è avvenuta l'ultima trasformazione sostanziale, oltre alla zona di coltivazione o di allevamento della materia prima agricola prevalente utilizzata.

Il controllo della correttezza delle etichette è stato attribuito alle Regioni, fatte salve le competenze del Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali (Mipaaf). Le normative prevedono sanzioni amministrative da 1.600 a 9.000 euro per chi non rispetterà l'obbligo di etichettatura.

Il disegno di legge prevede alcune novità anche per la vendita dei mangimi (se non sono segnalati gli ingredienti utilizzati, si incapperà in una sanzione da 1.500 a 8.000 euro) e per la produzione di mozzarella di bufala (si dovranno utilizzare strumenti per rilevare in modo certo e verificabile la quantità di latte prodotto quotidianamente da ciascun capo).

L'approvazione del disegno rappresenta un ulteriore passo avanti nella garanzia e nella sicurezza del consumatore circa i prodotti agroalimentari.

3) REGIME DI AIUTO TEMPORANEO IMPRESE DI PRODUZIONE PRIMARIA DEI PRODOTTI AGRICOLI

La Commissione europea ha prorogato al 31 dicembre 2011 il regime di aiuto temporaneo di importo limitato fino a 15.000,00 euro erogabile in favore delle imprese che operano nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli.

Non si tratta di nuovi finanziamenti, ma di una deroga alle norme sugli aiuti di Stato in agricoltura, a condizione che l'importo dell'aiuto non superi i 15.000,00 euro per azienda.

La proroga al 31 dicembre 2011 è concessa a condizione che le domande di aiuto siano presentate entro il 31 marzo 2011.

La proroga di un anno (l'attuale regime prevedeva infatti la scadenza del 31 dicembre 2010) è stata disposta a causa del permanere di condizioni di incertezza sulle prospettive economiche dei Paesi membri, tali da giustificare il ricorso alle misure eccezionali previste dalla Commissione.

4) 5 PER MILLE: ON LINE LE LINEE GUIDA PER RENDICONTARE L'IMPIEGO DELLE SOMME

Arrivano le linee guida del Ministero del lavoro per i soggetti destinatari del 5 per mille che sono tenuti a redigere un rendiconto circa la destinazione delle somme percepite.

Tutti i soggetti destinatari del 5 per mille sono tenuti a redigere un rendiconto circa la destinazione delle somme percepite, pena il recupero, anche coattivo, delle stesse da parte del Ministero competente. Le organizzazioni di volontariato che hanno ricevuto il 10 settembre 2010 le somme relative al 2008, dovranno effettuare il rendiconto entro il 30 settembre 2011 ed inviarlo al Ministero del Lavoro entro il 31 ottobre 2011. Questi sono i chiarimenti arrivati con le linee guida del Ministero del Lavoro del 7 dicembre 2010 circa i termini, le modalità, l'ambito di competenza ed ogni altro onere a cui sono tenuti i soggetti beneficiari del 5 per mille.

5) LA CERTIFICAZIONE DELLE ASSENZE NEL SETTORE DELL'AUTOTRASPORTO

Si ricordano gli elementi essenziali dell'obbligo di tenuta della "carta assenze" per il settore dell'autotrasporto alla luce dell'intervento congiunto del Ministero dell'Interno e del Ministero dei Trasporti di data 20 gennaio 2010.

Tale incombenza risulta posta sia a carico dell'azienda che a carico del lavoratore, comportando uno specifico regime sanzionatorio in caso di violazione.

La normativa italiana di riferimento contenuta nel D.Lgs. n. 144 del 4 agosto 2000, in applicazione della Direttiva 2006/22/CE, consente casi particolari di esclusione da detto obbligo per il datore di lavoro in presenza di eventi interruttivi o di cassa integrazione.

Il Ministero dell'Interno con nota Prot. 300/A/918/10/108/13/8 ed il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota Prot. 4969 entrambe del 20 gennaio 2010, hanno chiarito tali circostanze.

L'intervento ministeriale precisa che l'assenza per malattia, per ferie annuali, oppure la guida di un altro veicolo non soggetto a particolare regolamentazione, da parte di un conducente professionale nel periodo dei 28 giorni precedenti, deve essere documentata attraverso apposito modulo in formato elettronico e stampabile.

Secondo il disposto in esame il modulo richiede l'inserimento di dati che rendano conto anche dello svolgimento di specifiche attività lavorative non registrabili in diverso modo dall'apparecchio di controllo a bordo del mezzo, in quanto il lavoratore mobile per caratteristica propria della sua prestazione, esegue un lavoro diverso dalla guida o si trova in un periodo di disponibilità in attesa di chiamata alla conduzione del mezzo.

L'art. 9, del decreto ha introdotto le specifiche in relazione alla modalità di tenuta della carta assenze.

- obbligo di tenuta in formato cartaceo a bordo del mezzo relativamente al periodo dei 28 giorni precedenti;
- obbligo di tenuta in formato elettronico presso l'azienda per un periodo pari ad 1 anno dalla scadenza dei periodi cui l'assenza si riferisce.

Per quanto attiene il profilo sanzionatorio, il conducente che non sia in grado di esibire il documento all'atto del controllo ovvero che detiene in modo incompleto o alterato e' soggetto alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma da Euro 143,00 a Euro 570,00.

In accordo con quanto disposto dalle linee guida della Commissione Europea, qualora il rapporto di lavoro con il conducente professionale risulti sospeso o interrotto per ragioni quali:

- cassa integrazione e guadagni;

- sciopero;
- serrata.

-il lavoratore potrà giustificare l'evento all'interno del modello, barrando la casella "in congedo o recupero".

-il datore di lavoro, solo ed esclusivamente in presenza di prestazioni a carattere nazionale potrà non compilare il modulo relativo alle assenze.

La scelta concessa all'impresa trova la sua motivazione nella possibilità di fornire idonea prova documentale degli eventi specifici, esibendo la comunicazione dell'azienda concernete il periodo di interruzione o cassa integrazione o, ancora, la documentazione rilasciata dagli enti previdenziali competenti.

E' da sottolineare che la possibilità di non compilare il modulo relativo alle assenze, riguardando esclusivamente il profilo datoriale, richiede che le stesse siano provate in caso di controllo del dipendente da parte degli organi preposti, attraverso la documentazione relativa comprovante l'interruzione o la cassa integrazione.

6) VARIE DI LAVORO

Lavoro occasionale accessorio (voucher). Chiarimenti Inail

L'INAIL, con varie Note pubblicate sul sito dell'Istituto nell'ultimo periodo, ha fornito precisazioni in merito ad alcune problematiche relative al lavoro occasionale di tipo accessorio. In particolare, la Nota n. 6464/2010 chiarisce che:

- il valore dei buoni lavoro (voucher) non deve essere considerato un valore orario, in quanto è facoltà delle parti stabilire il compenso per la prestazione di lavoro accessorio, commisurandolo all'unità temporale o al raggiungimento di un determinato risultato;
- la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro, vista la discontinuità della prestazione, va fatta una sola volta e non per ogni singolo episodio lavorativo.

Modello 770 mensile: in vista la proroga dell'adempimento

A partire dal 2011 ci sarà solamente una fase di sperimentazione del nuovo modello 770 mensile.

Il Direttore dell'Agenzia delle Entrate, Attilio Befera, al Forum sul Collegato lavoro ha annunciato una nuova proroga in vista per il Modello 770 mensile. Il 2010 doveva essere l'anno di sperimentazione del nuovo adempimento, che continuerà invece nel 2011. L'adempimento consiste nel dover comunicare mensilmente da parte dei datori di lavoro tutti i dati relativi ai redditi di lavoro dipendente, equiparati e assimilati. Oltre al modello 770 mensile i datori di lavoro dovranno effettuare anche una denuncia annuale e soltanto con l'invio di quest'ultima si avrà il perfezionamento della nuova "dichiarazione".

Prospetto informativo per collocamento obbligatorio. Scadenza 31 gennaio.

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 23 novembre 2010 il Decreto Interministeriale del 2 novembre 2010 a firma congiunta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, relativo alla comunicazione telematica del prospetto informativo dei disabili.

L'adempimento rimane fissato al 31 gennaio di ogni anno con riferimento alla situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente. Nell'ipotesi in cui, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengano cambiamenti nella situazione occupazionale, tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto.

Le sanzioni non sono state modificate e prevedono:

- in caso di ritardato invio del prospetto informativo,
- il datore di lavoro deve pagare la somma di € 578,43, maggiorata di € 28,02 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

Ammortizzatori sociali. Comunicazione all'INPS di rioccupazione in altra attività

L'INPS, con il Messaggio n. 26718 del 25 ottobre 2010 ricorda l'obbligo, stabilito in capo al lavoratore ai sensi del comma 5, articolo 8, Legge n. 160/1988, di comunicare, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alla sede INPS territorialmente competente, lo svolgimento dell'attività lavorativa subordinata o autonoma remunerata, pena la decadenza dal diritto alle integrazioni salariali straordinarie, per tutto il periodo della concessione.

Riduzione premio inail. modello ot 24 – mat

L'INAIL, nella Nota protocollo n. 7625 del 20 ottobre 2010, comunica di aver apportato modifiche al modulo OT 24 – MAT per la presentazione dell'istanza di riduzione del tasso medio di tariffa ed ai relativi allegati I, II e III. Le novità, peraltro formali, sono orientate ad una più chiara definizione delle tipologie aziendali ammissibili al beneficio.

L'istanza va presentata, entro il 31 gennaio, dalle aziende che hanno effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli minimi previsti dalla normativa in materia (oscillazione del tasso medio per prevenzione dopo i primi due anni di attività, art. 24 delle Modalità di Applicazione delle Tariffe)

Lavoro accessorio nelle scuole materne Interpello n. 40 del 5 novembre 2010

Il Ministero del Lavoro, in risposta ad istanza di Interpello n. 40 del 5 novembre 2010, ha fornito chiarimenti in merito alla possibilità di utilizzazione del lavoro occasionale accessorio nell'ambito delle scuole materne private per la temporanea sostituzione del personale insegnante.

Anche all'interno delle scuole materne parificate è ammesso il ricorso al lavoro accessorio nell'ambito delle ipotesi e dei limiti di reddito fissati normativamente (art. 70 D.Lgs. n. 276/2003) e, quindi, è possibile l'assunzione con tale tipologia contrattuale:

- il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza di giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;
- di pensionati;
- di percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito con dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale;
- di prestatori di lavoro titolari di contratti di lavoro a tempo parziale (non presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale).

Comunque, rimane fermo l'obbligo del possesso di eventuali titoli abilitativi previsti dalla disciplina di settore.

Appalti: l'offerta che non permette l'applicazione dei minimi del CCNL giustifica l'esclusione

Il TAR di Latina con la sentenza n. 1863 del 5 novembre 2010 ha sancito la legittimità dell'esclusione dalla gara d'appalto nei confronti della società che aveva dichiarato un costo della manodopera inferiore a quello previsto dal CCNL di riferimento.

Nello specifico il Tribunale Amministrativo Regionale ha chiarito che è consentita l'estromissione dell'impresa da parte della stazione appaltante, qualora sia dimostrabile che la realizzazione del servizio gravi sul personale.

Dal 1° gennaio 2011 scatta l'obbligo della valutazione dello stress lavoro-correlato

L'obbligatorietà della valutazione dello stress lavoro – correlato scatterà a partire dal 1° gennaio 2011, come previsto dalla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 23692 del 18 novembre 2010, in applicazione del Decreto Legislativo n. 81/2008 sulla sicurezza negli ambienti di lavoro.

In pratica non è più sufficiente ridurre o eliminare i pericoli che possono causare danni fisici all'organismo, bisogna anche occuparsi di quei fattori che possono provocare stress alla persona.

Di conseguenza lo sviluppo del benessere lavorativo e l'attenzione alle condizioni psicosociali dei collaboratori diventa un obbligo normativo del datore di lavoro, il quale dovrà seguire un iter ben determinato.

7) LE PRINCIPALI NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO

Come comunicato nel precedente Informacoop, il cosiddetto Collegato Lavoro alla manovra finanziaria dell'anno 2008, oggi legge n. 183, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale ed è entrato in vigore a decorrere dal 24 novembre 2010.

Si tratta di un corposo testo normativo che interviene con importanti modifiche nell'ordinamento giuslavoristico, in alcuni casi apportando direttamente modifiche alla legislazione vigente, in altri conferendo delega al Governo a riformare alcuni importanti istituti.

In questa occasione forniamo un primo commento su alcuni cambiamenti introdotti. Altre novità introdotte, quali i sistemi di conciliazione e arbitrato nelle controversie di lavoro, le clausole compromissorie e la certificazione dei contratti verranno approfonditi nei prossimi mesi.

In via esemplificativa, ma non esaustiva, si evidenziano per titoli alcune delle tematiche affrontate dalla legge in esame:

- revisione della disciplina in tema di lavori usuranti;
- misure contro il lavoro sommerso;
- nuove sanzioni in materia di orario di lavoro;
- riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi;
- modifiche alla normativa sui certificati di malattia;
- modifiche alla normativa in materia di permessi per l'assistenza a soggetti portatori di handicap in situazione di gravità;
- modifiche alla normativa in materia di clausole generali e certificazione del contratto di lavoro;
- impugnazioni dei licenziamenti
- conciliazione e arbitrato
- riorganizzazione degli enti vigilati dal Ministero del lavoro;
- modifiche alla disciplina degli strumenti di risoluzione stragiudiziale delle controversie di lavoro (conciliazione ed arbitrato).

Art. 4 – Misure contro il lavoro sommerso

L'articolo 4 comma 1 del collegato lavoro sostituisce i commi 3, 4 e 5 dell'articolo 3 DL 12/2002 in materia di lavoro sommerso. La norma era già stata modificata dall'articolo 36-bis Legge 248/2006.

La sanzione per impiego di **lavoratori "in nero"** è fissata da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

Nel caso in cui il lavoratore sia stato comunque regolarizzato prima dell'accesso ispettivo (il testo letteralmente dice: risultato occupato regolarmente per un periodo successivo) la sanzione è ridotta (da 1000 a 8000 euro più 30 euro per ogni giornata di lavoro irregolare).

La novità, forse più significativa, riguarda la modifica della definizione di questo tipo di irregolarità: in precedenza ci si riferiva a lavoratori non risultanti da scritture contabili, oggi invece si intendono i lavoratori subordinati per i quali non è stata effettuata la comunicazione al centro per l'impiego.

La nuova formulazione non risolve tutti i problemi, visto che ci si potrebbe trovare di fronte a lavoratori autonomi per i quali non è stata fatta alcuna comunicazione che vengono qualificati come subordinati.

Il nuovo comma 4 (articolo 3 DL 12/2002) prevede, però, che la sanzione non si applichi, cioè il lavoratore non è considerato in nero, se dagli adempimenti contributivi effettuati in precedenza, anche riferiti a una diversa tipologia lavorativa, emerge la volontà di non occultare il rapporto di lavoro. Questa previsione dovrebbe quindi mitigare, se non annullare, il problema evidenziato sopra. Il Legislatore ha voluto in questo modo attenuare la rigidità del regime sanzionatorio, avendo riguardo più al dato sostanziale rispetto a quello formale.

La sanzione si applica ai datori di lavoro privati con esclusione dei datori di lavoro domestico.

L'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi è aumentato del 50%, mentre è stato abolito l'importo minimo di 3000 euro.

La maxi sanzione può essere irrogata da tutti gli organi di vigilanza.

Il comma 2 prevede invece la possibilità, per i datori di lavoro del settore turismo, di effettuare la comunicazione di assunzione anche in mancanza di tutti i dati del lavoratore purché sia indicata la tipologia contrattuale e il lavoratore sia identificabile. L'invio dei dati completi deve avvenire entro il 3 giorno successivo a quello dell'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 7 – Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro

L'articolo 7, comma 1, ha modificato alcune sanzioni in materia di orario di lavoro. Uno dei maggiori problemi che si era verificato in passato era quello della reiterazione delle violazioni e quindi della sommatoria delle sanzioni.

Le modifiche introdotte, riguardanti i commi 3 e 4 dell'articolo 18-bis del Dlgs 66/2003, prevedono appunto sanzioni specifiche in caso di reiterazione per le seguenti violazioni :

- superamento dell'orario di lavoro,
- riposo settimanale,
- ferie,
- riposo giornaliero

Nella tabella sono riepilogate le quattro casistiche e le diverse ipotesi, mettendo a confronto vecchie e nuove sanzioni.

Violazioni	Casistica	Vecchia sanzione	Nuova sanzione
Durata media orario settimanale (articolo 4 comma 1)	Generale	Da € 100 a € 780	Da € 100 a € 750
	Se riferita a più di 5 lavoratori o per almeno 3 periodi (4-6-12 mesi)		Da € 400 a € 1500
	Se riferita a più di 10 lavoratori o per almeno 5 periodi (4-12 mesi)		Da € 1000 a € 5000 (no sanzione ridotta)

Riposo settimanale (articolo 9 comma 1)	Generale		Da € 105 a € 630	Da € 100 a € 750
	Se riferita a più di 5 lavoratori o per almeno 3 periodi (4-12 mesi)			Da € 400 a € 1500
	Se riferita a più di 10 lavoratori o per almeno 5 periodi (4-12 mesi)			Da € 1000 a € 5000 (no sanzione ridotta)
Ferie (articolo 10 comma 1)	Generale		Da € 130 a € 780	Da € 100 a € 600
	Se riferita a più di 5 lavoratori o per almeno 2 anni			Da € 400 a € 1500
	Se riferita a più di 10 lavoratori o per almeno 4 anni			Da € 800 a € 4500 (no sanzione ridotta)
Riposo giornaliero (articolo 7 comma 1)	Generale		Da € 105 a € 630	Da € 50 a € 150
	Se riferita a più di 5 lavoratori o per almeno 3 periodi di 24 ore			Da € 300 a € 1000
	Se riferita a più di 10 lavoratori o per almeno 5 periodi di 24 ore			Da € 800 a € 4500 (no sanzione ridotta)

Art. 23 – Delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi

L'art. 23 della legge in esame conferisce delega al Governo, da esercitarsi entro 6 mesi dall'entrata in vigore, al fine di provvedere al riordino della disciplina dei congedi, delle aspettative e dei permessi, comunque denominati, spettanti ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

I principi ed i criteri direttivi per l'esercizio della delega sono i seguenti:

- il coordinamento, formale e sostanziale, delle disposizioni vigenti in materia;
- l'indicazione esplicita delle norme abrogate;
- il riordino delle tipologie degli istituti, tenuto conto del loro contenuto e della loro diretta correlazione a posizioni giuridiche costituzionalmente tutelate;
- la razionalizzazione e semplificazione sia dei criteri e delle modalità di fruizione degli istituti sia della documentazione da presentare, con particolare attenzione ai casi che riguardano soggetti in condizione di handicap grave o affetti da patologie di tipo neurodegenerativo od oncologico.

Art. 24 – Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità

L'articolo 24 del collegato lavoro modifica, ancora una volta, l'articolo 33 della legge 104/1992 in materia di agevolazioni a familiari di portatori di handicap.

La modifica più significativa concerne il comma 3, che riguarda i 3 giorni/mese di permesso .

Destinatari: lavoratore dipendente pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità.

Condizione preliminare: la persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno.

Soggetti destinatari dell'assistenza:

- coniuge,
- parente o affine entro il 2° grado (relativamente ai parenti si tratta ad esempio di genitori, fratelli, figli, nonni, nipoti – per i nonni)

- parente o affine entro il 3° grado (relativamente ai parenti si tratta ad esempio di zii, nipoti – di zii) qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità
- abbiano compiuto i 65 anni di età
- oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (ricordiamo che l'affinità è il rapporto che unisce il coniuge con i parenti dell'altro coniuge e il grado di affinità è il medesimo che il coniuge ha con il proprio parente, ad esempio il rapporto suocera/nuora è di 1° grado)

Come si vede sono state suddivise le categorie: per coniuge e parenti/affini di 2° grado non sono poste che le condizioni di tipo generale, mentre per quelli di 3° grado c'è la condizione che non ci siano parenti/affini più prossimi in grado di prestare assistenza. In entrambi i casi è venuto meno il requisito della convivenza.

Misura del beneficio: 3 giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.

Limitazioni: il diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

Assistenza a figlio con handicap in situazione di gravità: il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

E' stato modificato anche il comma 5 relativo alla possibilità di scelta della sede di lavoro. D'ora in poi non si farà più riferimento al domicilio del lavoratore, ma a quello della persona da assistere.

Infine, è stato aggiunto un comma (7-bis) relativamente alla decadenza dal diritto ai permessi, qualora vengano meno i presupposti della richiesta.

Art. 25 – Certificati di malattia

L'articolo 25 del collegato lavoro estende al settore privato le norme contenute nell'articolo 55-septies del Dlgs 15/2001, introdotto di recente dal Dlgs 150/2009.

In particolare per le malattie di durata superiore a 10 giorni, e comunque dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, il certificato medico deve essere rilasciato esclusivamente da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale.

E' previsto anche in tutti i casi di assenza per malattia l'invio telematico della certificazione medica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria all'Inps che la deve inviare immediatamente al datore di lavoro.

L'inosservanza degli obblighi di trasmissione telematica comporterà gravi conseguenze disciplinari per i medici.

Art. 32 – Licenziamenti. Termini di decadenza per l'impugnazione.

L'articolo in commento si compone di 7 commi che innovano profondamente la disciplina di alcuni istituti relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alle modalità ed alla tempistica (scandita secondo termini molto precisi) dell'impugnazione dell'atto di recesso.

Il primo comma riscrive i primi due commi dell'art. 6, Legge n. 604/1966, stabilendo che il **licenziamento deve essere impugnato**, con qualsiasi atto scritto idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, **entro il termine di 60 giorni** decorrenti dalla comunicazione in forma scritta del recesso ovvero dalla comunicazione dei motivi se non contestuali al licenziamento.

Sul punto, si ricorda che la più recente giurisprudenza ritiene sufficiente, al fine del corretto assolvimento dell'onere di impugnazione stragiudiziale, la spedizione (non anche la ricezione) della raccomandata di impugnazione entro i 60 giorni (Cass. civ., Sez. Unite, 14/4/2010, n. 8830)

Al primo termine si aggiunge però un ulteriore **onere di iniziativa a carico del lavoratore** estromesso (pena l'inefficacia dell'impugnazione del licenziamento), ovvero quello di **depositare entro i successivi 270 giorni il ricorso** nella cancelleria **del Giudice del Lavoro** ovvero **di comunicare** alla controparte **la richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato**.

Se poi la conciliazione o l'arbitrato vengono rifiutati dalla controparte o non viene raggiunto l'accordo per il relativo espletamento, **il ricorso al Giudice del Lavoro** deve essere **depositato entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo**.

In altri termini, la norma fissa una serie di tappe molto ravvicinate per chi intende agire contro un recesso che ritiene viziato, imprimendo una notevole accelerazione per la definizione delle controversie aventi ad oggetto l'impugnazione del recesso, atteso che – prima della novella – una volta contestato in via stragiudiziale sempre entro 60 giorni, il licenziamento, il diritto di impugnare giudizialmente il recesso si prescriveva nel più ampio termine quinquennale.

I nuovi termini d'impugnazione dovranno essere attentamente memorizzati, posto che le conseguenze per il mancato rispetto dei termini sopraesposti sono particolarmente gravi a carico di chi intende agire per l'accertamento dell'invalidità del recesso. In effetti, il titolo della norma ("decadenze") è già molto indicativo, dato che, ancorché nella vigenza della attuale formulazione dell'art. 6 L. n. 604/1966, si è ritenuto che la mancata impugnazione del licenziamento nel termine stabilito dalla legge (60 giorni) preclude non solo la reintegrazione in azienda, ma anche l'azione ordinaria di risarcimento del danno (Cass. civ., Sez. lavoro, 5/2/2010, n. 2676).

Altra novità fondamentale è quella contenuta al comma 2 dell'art. 32, a mente del quale le predette disposizioni in materia di impugnazione del licenziamento si applicano a tutte le ipotesi di invalidità del licenziamento: in altri termini, l'obbligo di impugnazione e la connessa decadenza per il mancato rispetto dei relativi termini si dovrebbero estendere a tutti i casi di nullità, di annullabilità e di inefficacia, restando escluse solo per le ipotesi di inesistenza del recesso (come nel caso di licenziamento intimato oralmente).

A tal proposito, ci si domanda se l'onere d'impugnazione debba estendersi anche al licenziamento per superamento del periodo di comporto per il quale la più recente giurisprudenza era giunta ad escludere un siffatto onere (Cass. civ., Sez. lavoro, 28/1/2010, n. 1861).

Il terzo e quarto comma dell'art. 31 estendono alle seguenti ulteriori ipotesi la disciplina dei termini di impugnazione dettata dal novellato art. 6, L. n. 604/1966:

- ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;
- **al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto**, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile;
- al trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;
- **all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro**, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del D.Lgs n. 368/2001, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo;
- ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1 (apposizione del termine), 2 (apposizione del termine nei contratti di trasporto aereo e dei servizi aeroportuali) e 4 (proroga) del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;
- ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D.Lgs 3n. 68/2001, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge;

•alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile (mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda) con termine decorrente dalla data del trasferimento;

•in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'articolo 27 D.Lgs. n.276/2003 (c.d. somministrazione irregolare), si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

Com'è agevole notare, il Legislatore **ha riunito sotto una disciplina comune fattispecie differenti**, in cui comunque si contesti la validità del provvedimento di cessazione del rapporto di lavoro, quand'anche quest'ultimo sia stato in origine instaurato a tempo determinato ovvero in forma autonoma e/o parasubordinata.

Con riferimento poi ai rapporti a tempo determinato, il comma 5 introduce una **rilevantissima novità** stabilendo **un tetto massimo** (e soprattutto certo o quantomeno determinabile) al risarcimento spettante a favore del lavoratore, nei casi di conversione del rapporto.

Tale risarcimento varierà tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto e verrà determinato dal Giudice sulla scorta dei criteri (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'impresa, anzianità di servizio del prestatore di lavoro, comportamento e condizioni delle parti) individuati dall'art. 8, L. n. 604/1966, cioè da quella norma che prevede il risarcimento per il licenziamento illegittimo nell'ambito della tutela obbligatoria. La disposizione pone dunque un freno all'ammontare dei risarcimenti che, sino ad oggi, venivano parametrati alle retribuzioni perse dal lavoratore dalla data della scadenza del termine illegittimamente apposto (rectius, dell'offerta della prestazione lavorativa) sino a quella della riammissione in servizio per effetto della decisione del Giudice: in altri termini, considerato il tempo necessario per ottenere una pronuncia di merito, il datore di lavoro era esposto ad un rischio economico imprecisato e potenzialmente elevatissimo.

8) PIANO ANTIMAFIE. TRACCIABILITA' DEI FLUSSI FINANZIARIE. IDENTIFICAZIONE DEGLI ADDETTI NEI CANTIERI

Nella Gazzetta Ufficiale n. 196 del 23 agosto u.s., è stata pubblicata la legge in oggetto, approvata all'unanimità dal Senato in via definitiva il 3 agosto 2010.

Il "Piano straordinario contro le mafie" è in vigore dal 7 settembre u.s. e contiene, tra gli altri, due deleghe al Governo, da attuarsi entro un anno e riguardanti:

- la redazione di un codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione;
- l'emanazione di nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia (si pensi alla documentazione necessaria per la stipula di contratti pubblici o per ottenere erogazioni o concessioni pubbliche);
- il potenziamento delle misure di prevenzione dei tentativi di infiltrazione mafiosa nell'attività d'impresa.

Per quanto riguarda le altre disposizioni contenute nella legge, si segnalano quelle relative al **contrastò alla mafia nel settore degli appalti pubblici** riguardanti:

1. la tracciabilità dei flussi finanziari (articolo 3);
2. il controllo degli automezzi adibiti al trasporto dei materiali (articolo 4);
3. l'identificazione degli addetti nei cantieri (articolo 5);
4. l'introduzione del reato di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (articolo 10);
5. la costituzione della c.d. stazione unica appaltante a livello regionale (articolo 13).

Il Decreto-legge 12 novembre 2010, n. 187, ha confermato che l'ambito di applicazione delle disposizioni in esame è riferito esclusivamente ai contratti stipulati successivamente alla data di entrata in

vigore della legge n. 136/2010 (7 settembre 2010). I contratti stipulati prima del 7 settembre 2010, ed i contratti di subappalto e i subcontratti da essi derivanti, sono adeguati alle disposizioni di cui all'articolo 3 della legge 136 del 2010 entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della stessa legge e, quindi, entro il 6 marzo 2011.

Tracciabilità.

Allo scopo di prevenire le infiltrazioni criminali, l'articolo 3 introduce un sistema diretto alla tracciabilità dei flussi finanziari.

In particolare, è disposto che gli appaltatori, i subappaltatori e i subcontraenti della filiera delle imprese, nonché i concessionari di finanziamenti pubblici anche europei a qualsiasi titolo interessati ai lavori, servizi e alle forniture pubblici, devono utilizzare uno più conti correnti bancari o postali, aperti presso banche o presso la società Poste italiane SPA, dedicati, anche in via non esclusiva, alle commesse pubbliche. Si prevede, pertanto, che i pagamenti siano eseguiti con modalità tracciabili.

Tutti i movimenti finanziari relativi ai lavori, servizi e alle forniture pubblici nonché alla gestione dei finanziamenti pubblici, devono essere registrati sui "conti correnti dedicati" e devono essere eseguiti esclusivamente attraverso lo strumento del bonifico bancario o postale.

Non è necessario, tuttavia, aprire un conto corrente dedicato per ogni "commessa pubblica" ma si può utilizzare un solo conto per tutti i contratti.

Allo stesso modo, i pagamenti destinati ai dipendenti, consulenti e fornitori di beni e servizi rientranti tra le spese generali ovvero quelli destinati all'acquisto di immobilizzazioni tecniche devono essere eseguiti tramite "conto corrente dedicato" per il totale dovuto.

Al contrario, i pagamenti in favore degli enti previdenziali, assicurativi e istituzionali, nonché in favore di gestori e fornitori di pubblici servizi, ovvero i pagamenti riguardanti i tributi possono essere eseguiti anche con strumenti diversi dal bonifico bancario o postale, fermo restando sempre l'obbligo di documentazione della spesa.

I pagamenti delle spese giornaliere, riferiti sempre ai lavori, servizi e alle forniture pubblici, di importo inferiore a 500 €, possono essere eseguiti con sistemi diversi dal bonifico bancario o postale, fermo restando il divieto di utilizzare il denaro contante e con l'obbligo di documentazione.

Per la tracciabilità dei flussi finanziari, il bonifico utilizzato deve recare, rispetto a ciascuna transazione realizzata, il c.d. codice unico di progetto (CUP) riguardante l'operazione economica sottostante.

Il CUP, qualora non sia noto, va richiesto alla stazione appaltante.

Gli appaltatori, subappaltatori e i subcontraenti devono comunicare alla stazione appaltante gli estremi identificativi dei conti correnti dedicati entro 7 giorni dalla loro accensione insieme alle generalità e il codice fiscale delle persone autorizzate ad operare su di essi.

La stazione appaltante, nei contratti con gli appaltatori di lavori, servizi e forniture, inserisce, a pena di nullità assoluta, una clausola con la quale essi assumono gli obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari.

Lo stesso contratto, deve contenere la clausola risolutiva espressa del contratto da attivarsi tutte le volte in cui le transazioni sono eseguite con sistemi diversi dal bonifico bancario o postale.

La stazione appaltante verifica che nei contratti con i subappaltatori e i subcontraenti a qualsiasi titolo interessati ai lavori, servizi o forniture pubblici, sia inserita a pena di nullità assoluta un'apposita clausola con la quale ciascuno di essi si obbliga al rispetto delle disposizioni sulla tracciabilità dei flussi finanziari.

La violazione delle disposizioni relative alla tracciabilità dei flussi finanziari, fermo restando l'applicazione della clausola risolutiva espressa del contratto, comporta l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie.

Automezzi

Allo scopo di rendere agevolmente individuabile la proprietà degli automezzi adibiti al trasporto dei materiali nei cantieri, l'articolo 4 prevede che la bolla di consegna del materiale debba indicare il numero di targa e il nome del titolare del diritto di proprietà degli automezzi stessi.

Identificazione degli addetti. Tesserino

Al fine di identificare gli addetti nei cantieri, l'articolo 5 dispone che la tessera di riconoscimento che ogni lavoratore deve esibire nel cantiere, ex D.lgs.n. 81/2008, deve contenere, oltre alle generalità, anche la data di assunzione e, nel caso di subappalto, la relativa autorizzazione.

Per i lavoratori autonomi la tessera di riconoscimento deve contenere anche l'indicazione del committente.

Interpretazioni e modifiche sopraggiunte.

Con il Decreto-legge 12 novembre 2010, n. 187: Misure urgenti in materia di sicurezza (G.U. 12 novembre 2010, n. 265) il Governo ha tentato di **precisare e chiarire** (talora modificandole) alcune delle norme sopra citate apparse di difficile applicazione.

➤ Nell'art. 6 del D.l. si precisa che le stazioni appaltanti dovranno pagare con bonifico bancario o postale ovvero con altri mezzi di pagamento che garantiscano la tracciabilità dei flussi finanziari;

➤ **Gli appaltatori, subappaltatori o subcontraenti:**

1. devono aprire **o configurare (se già esistenti)** conti correnti dedicati per le commesse pubbliche;
2. potranno usare uno stesso conto corrente dedicato per i pagamenti di più contratti;
3. sui medesimi conti possono essere effettuati movimenti finanziari anche estranei alle commesse pubbliche comunicate;
4. dovranno effettuare i pagamenti con bonifico bancario o postale o altri strumenti che garantiscano la tracciabilità dei movimenti finanziari.

➤ L'articolo 7 ha apportato una serie di modifiche all'articolo 3 della legge 136/2010.

La principale riguarda i pagamenti destinati a dipendenti, consulenti e fornitori di beni e servizi, rientranti tra le spese generali, nonché quelli destinati all'acquisto di immobilizzazioni tecniche.

Tali pagamenti sono eseguiti tramite conto corrente dedicato, anche con strumenti diversi dal bonifico bancario o postale purché idonei a garantire la piena tracciabilità delle operazioni per l'intero importo dovuto.

➤ Un'altra modifica significativa è quella che riguarda l'indicazione del C.U.P. (codice unico di progetto), di cui all'articolo 11 della legge 16 gennaio 2003, n. 3.

Si prevede, infatti, che ai fini della tracciabilità dei flussi finanziari, gli strumenti di pagamento devono riportare, in relazione a ciascuna transazione posta in essere dalla stazione appaltante e dagli operatori economici, il codice identificativo di gara (CIG), attribuito dall'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici di lavori servizi e forniture su richiesta della stazione appaltante e, ove obbligatorio ai sensi dell'articolo 11 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, il codice unico di progetto (CUP).

➤ Altre previsioni riguardano:

• l'obbligo per gli appaltatori, i subappaltatori e i subcontraenti, entro 7 giorni dall'attivazione del conto corrente dedicato per le commesse pubbliche, ovvero dalla configurazione di un conto corrente già esistente come dedicato (attraverso l'indicazione di tutti i riferimenti e i codici necessari) di darne comunicazione alla stazione appaltante o all'amministrazione concedente insieme alle generalità e al codice fiscale delle persone delegate ad operare su di essi;

- l'obbligo per la stazione appaltante di inserire in ogni contratto di appalto una clausola, a pena di nullità, con la quale si obbliga l'appaltatore al rispetto delle regole sulla tracciabilità dei flussi finanziari;
- la verifica da parte della stazione appaltante del rispetto delle regole sulla tracciabilità dei flussi finanziari da parte degli appaltatori, subappaltatori e subcontraenti;
- l'indicazione del Cig o del Cup (nei casi previsti) nello strumento di pagamento del corrispettivo dell'appalto, da parte della stazione appaltante;
- la risoluzione di diritto del contratto nel caso di mancato utilizzo del bonifico bancario o postale ovvero degli altri mezzi di pagamento idonei a consentire la piena tracciabilità dei movimenti finanziari.

9) VARIE

Gli omaggi ai dipendenti qualificati come erogazioni liberali

I beni acquistati per essere ceduti come omaggi ai propri dipendenti possono essere qualificati come erogazioni liberali.

I beni acquistati per essere ceduti come omaggi ai propri dipendenti non sono inerenti all'attività d'impresa e, di conseguenza, non possono essere qualificati come spese di rappresentanza. Il costo di tali beni è deducibile dal reddito d'impresa ai sensi dell'art. 95 del TUIR, secondo il quale sono comprese fra le spese per prestazioni di lavoro anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori. Le erogazioni liberali concesse ai dipendenti qualora siano in denaro concorrono, indipendentemente dal loro ammontare, alla formazione del reddito di lavoro dipendente e sono, quindi, assoggettate a tassazione. Diversamente, qualora tali erogazioni siano in natura non concorrono alla formazione del reddito se di importo non superiore ad € 258,23 nel periodo d'imposta.

Compensi agli amministratori deducibili con delibera

Il pagamento degli compensi agli amministratori entro il 12 gennaio 2011 comporta il beneficio per il 2010. Con la Sentenza n. 24957/2010, la Corte di Cassazione ha affermato il principio secondo cui i compensi agli amministratori sono deducibili se pagati e debitamente deliberati. Di conseguenza, le società che non vi hanno provveduto devono procedere a far deliberare, con opportuna verbalizzazione, i compensi agli amministratori, la cui deduzione richiede il pagamento entro il fine dell'anno, con possibile slittamento per tutti fino al 12 gennaio 2011 per il c.d. criterio di "cassa allargato".

Perdite fiscali delle cooperative agricole senza limite di utilizzo

Utilizzo e riporto delle perdite sono gli argomenti affrontati nella Risoluzione n. 129/E del 13 dicembre 2010, con cui l'Agenzia delle Entrate fornisce chiarimenti sugli artt. 83 e 84 del TUIR. In particolare, viene chiarito che per le cooperative agricole e della piccola pesca, ma anche quelle di produzione e lavoro, non opera l'art. 83 del TUIR. Secondo quest'ultimo in caso di attività in regimi di parziale o totale detassazione dal reddito, le perdite fiscali assumono rilevanza nella stessa misura in cui assumerebbero rilievo i risultati positivi. Secondo il successivo art. 84 del TUIR, i soggetti che fruiscono di un regime di esenzione dell'utile possono riportare le perdite soltanto in misura pari all'ammontare "che eccede l'utile che non ha concorso alla formazione del reddito negli esercizi precedenti". Le Entrate precisano che l'utile non tassato deve essere conservato esclusivamente in un prospetto extra-contabile, senza essere indicato nella dichiarazione dei redditi.

Tasso degli interessi legali: aggiornata dal Mef la percentuale

A partire dal 1° gennaio 2011 cambierà nuovamente la percentuale di calcolo per la determinazione degli interessi legali. Con il Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 7 dicembre, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 292 del 15 dicembre, il tasso passa, infatti, dall'attuale 1% all'1,5%. La nuova misura si applicherà per tutte le operazioni che fanno riferimento agli interessi legali.

ALLEGATO: TASSO APPLICABILE AI PRESTITI SOCIALI (da soci persone fisiche)

LIMITE MASSIMO applicabile provvisoriamente dal 1° gennaio 2010, fino a quando non si conoscerà per certo l'indice ISTAT relativo al 2009:

- **€ 33.350,33** per le cooperative in genere,
- **€ 66.700,66** per le coop di lavoro, agricole di trasformazione ed edilizie di abitazione.

PERIODO	Tasso minimo BFP	Aumento deducibile (1)	Tasso massimo deducibile per la COOPERATIVA	Tasso massimo BFP	Aumento (2)	Tasso massimo agevolato per il SOCIO (3)
01/01/2010 – 31/01/2010	0,70%	+	0,90	=	1,60%	4,10% + 2,50% = 6,60%
01/02/2010 – 28/02/2010	0,60%	+	0,90	=	1,50%	4,00% + 2,50% = 6,50%
01/03/2010 – 31/03/2010	0,55%	+	0,90	=	1,45%	4,00% + 2,50% = 6,50%
01/04/2010 – 30/04/2010	0,55%	+	0,90	=	1,45%	4,00% + 2,50% = 6,50%
01/05/2010 – 31/05/2010	0,55%	+	0,90	=	1,45%	4,00% + 2,50% = 6,50%
01/06/2010 – 30/06/2010	0,60%	+	0,90	=	1,50%	4,05% + 2,50% = 6,55%
01/07/2010 – 31/07/2010	0,65%	+	0,90	=	1,55%	4,10% + 2,50% = 6,60%
01/08/2010 – 31/08/2010	0,65%	+	0,90	=	1,55%	4,10% + 2,50% = 6,60%
01/09/2010 – 30/09/2010	0,50%	+	0,90	=	1,40%	3,30% + 2,50% = 5,80%
01/10/2010 – 31/10/2010	0,65%	+	0,90	=	1,55%	3,80% + 2,50% = 6,30%
01/11/2010 – 30/11/2010	0,75%	+	0,90	=	1,65%	4,10% + 2,50% = 6,60%
01/12/2010 – 31/12/2010	1,00%	+	0,90	=	1,90%	4,50% + 2,50% = 7,00%

(NB): Per i prestiti che provengono da soci persone fisiche che li versano però nell'esercizio di impresa "commerciale" (= da soci imprenditori NON agricoli) o da soci di Società:

- a) gli interessi relativi costituiscono "redditi di impresa" e quindi non vanno assoggettati a trattenuta confluendo nel Modello Unico dei percipienti;
- b) non vi sono limiti massimi di finanziamento, né agevolazioni per i percipienti;
- c) potrebbe evidenziarsi qualche ipotesi di indeducibilità degli interessi passivi corrisposti su tali prestiti (artt. 96, 97 e 98 DPR 917/1986)

(1) previsto dall'art. 1, comma 465 della L. 311/04 (Finanziaria 2005)

(2) stabilito dall'art. 6/bis D.L. 693/1980

(3) vale anche per i **DIVIDENDI** (art. 17, comma 3 della L. 72/1983); per questi non vi è la limitazione della "deducibilità" disposta invece per gli interessi sui prestiti.