

19
83

FC 1983
ACCOUNTING FIRM S.R.L.

ORGANIZZAZIONE
E
REVISIONE CONTABILE DI AZIENDE
(Legge 23 novembre 1939 n. 1966)

19
83

FC 1983
ACCOUNTING FIRM S.R.L.

ASSISTENZA ALLE IMPRESE
Elaborazione dati contabili assolvimento di
adempimenti di Legge in materia civilistica,
tributaria e/o fiscale

19
83

FC 1983
ACCOUNTING FIRM S.R.L.

CONSULENZA PROFESSIONALE

19
83

FC 1983
ACCOUNTING FIRM S.R.L.

LEGAL ACCOUNTING

19
83

FC 1983
ACCOUNTING FIRM S.R.L.

ASSISTENZA A STUDI LEGALI

19
83

FC 1983
ACCOUNTING FIRM S.R.L.

**ASSEVERAZIONE PIANI FINANZIARI
DA OPERAZIONI
DI PROJECT FINANCE**

(articolo 183 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50)

19
83

FC 1983
ACCOUNTING FIRM S.R.L.

OPERAZIONI STRAORDINARIE

Determinazione del valore economico di società, aziende, rami di azienda e/o Unità di business, rapporti di concambio nelle operazioni di fusione, formazione di Due Diligence contabili, tributarie e/o fiscali;

19
83

ACCOUNTING
F I R M
Organizzazione e Revisione Contabile di Aziende

7 giugno 2017
SESSIONE DI AGGIORNAMENTO ANNUALE

**LE SOCIETA' COOPERATIVE -
DISCIPLINA CIVILISTICA, FISCALE E
GIUS-LAVORISTICA**

19
83

ACCOUNTING
F I R M
Organizzazione e Revisione Contabile di Aziende

7 giugno 2017 – Sessione di Aggiornamento Annuale
LE SOCIETA' COOPERATIVE - DISCIPLINA CIVILISTICA, FISCALE E GIUS-LAVORISTICA

**RISCHI DI ILLECITO DI INTERMEDIAZIONE
IN AMBITO DI COOPERATIVE DI SERVIZI
E STRUMENTI PER EVITARLI**

*A cura di
Dott. Massimiliano GERARDI
Dott. Mattia GALLI
Consulenti del lavoro in Torino e Pinerolo*

ATTENZIONE ALLE COOPERATIVE DI SERVIZI CHE SI PRESENTANO COSI'...



PROPONENDO DI ESSERE...

Al fianco delle Aziende per **semplificare iter burocratici**,
tempi ed **alleggerire i costi** relativi a personale e servizi,
in modo che possano **generare business e**
incrementare il giro d'affari.

CON L'OBIETTIVO DI «AGEVOLARE
FINANZIARIAMENTE LE AZIENDE CHE COLLABORANO»

OFFRENDO SERVIZI QUALI...

- Gestione del personale
- Servizio oss presso strutture pubbliche e private
- Gestione magazzini e facchinaggio
- Pulizia industriale
- Vigilanza, sicurezza e portierato
- Call center
- Impiantistica elettrica e termoidraulica
- Servizio hostess e accoglienza

- Gestione:
 - Self-Service
 - Mense civili e industriali
 - Sale intrattenimento
 - Distributori di carburanti e autolavaggi
 - Distribuzione di materiale pubblicitario
- Opere di costruzioni edili
- Corsi di comunicazione sicurezza e qualità
- Movimento merci e trasporti

METTENDO A DISPOSIZIONE, PER OGNI EVENIENZA, PERSONALE QUALIFICATO E FORMATO CHE POSSA DIRETTAMENTE OPERARE NELLA VOSTRA SEDE.

GESTENDO DIRETTAMENTE IL PERSONALE, SENZA I RELATIVI ONERI DI ASSUNZIONE, GARANTENDO VERSATILITA' E FLESSIBILITA'.

VI STANNO PROPONENDO UN ILLECITO!!!

CHE SI CHIAMA INTERMEDIAZIONE ILLECITA DI MANODOPERA

COME OPERA UNO STUDIO CHE TUTELA L'INTERESSE DEL CLIENTE? CON UNA INFORMATIVA

Oggetto: Proposte di forti sconti sul costo del lavoro - Attenzione al coinvolgimento nella responsabilità solidale per il mancato pagamento di retribuzioni e contributi

Gentile cliente,

sempre più spesso veniamo raggiunti da accattivanti messaggi e proposte pubblicitarie che promettono forti sconti sul costo del lavoro. A molti datori di lavoro, infatti, viene proposto di risparmiare sul costo del lavoro attraverso il ricorso alla fornitura di manodopera mediante appalto. In diversi casi viene suggerito alle imprese di procedere alla cessazione dei rapporti di lavoro con i dipendenti in forza, che vengono assunti da cooperative per poi essere utilizzati presso la medesima azienda da cui sono appena usciti.

Ci preme avvertire che dietro questa promessa di risparmio potrebbero celarsi violazioni della normativa vigente in materia retributiva e contributiva, le cui conseguenze possono ricadere anche sul datore di lavoro, per l'applicazione del regime di responsabilità solidale.

Inoltre, il regime sanzionatorio è oltremodo gravoso nel caso di appalto irregolare, per il quale è prevista una sanzione pecuniaria amministrativa pari a 50 € per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione, con un minimo di 5.000 € e un massimo di 50.000 €.

Il costo del lavoro è certamente molto alto in Italia ed è uno dei problemi più grossi per chi fa impresa. Questo lo sappiamo bene, ma non siamo certi le soluzioni prospettate ad essere risolutive. Anzi, portano solo altri grossi problemi.

Per questo La invitiamo a rivolgersi immediatamente al Nostro studio ove dovesse ricevere proposte in tal senso. Saremo come sempre a Sua disposizione per i migliori chiarimenti e consigli.

Cordialità

Di seguito si riportano i requisiti essenziali per poter svolgere l'attività propria di un'agenzia interinale:

"le agenzie per il Lavoro sono enti autorizzati dal Ministero del Lavoro a offrire i servizi relativi a domanda e offerta di lavoro - devono iscriversi ad apposito Albo Informatico - siano costituite in forma societaria, alternativamente della S.p.a., delle cooperative o del consorzio di cooperative di diritto italiano o di altro stato dell'Unione Europea oppure. La sede legale o una sua dipendenza deve essere collocata nello territorio italiano o in altro stato della UE. - La legge richiede, poi ulteriori requisiti per l'esercizio delle attività ricomprese nella somministrazione di lavoro a tempo indeterminato quali ammontare minimo di capitale sociale versato variante a seconda del tipo di servizio offerto; svolgimento dell'attività sull'intero territorio nazionale o comunque su un territorio pari ad almeno quattro regioni; regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile; nel caso di cooperative di produzione e lavoro la presenza di almeno sessanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione; infine, a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 350.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea mentre, a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fidejussione bancaria o assicurativa o rilasciata da intermediari iscritti nell'elenco speciale di cui all' articolo 107 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 350.000 euro".

Se mancano i requisiti del contratto di
somministrazione i contratti stipulati sono
NULLI

pertanto i rapporti di lavoro che di fatto si svolgono
nella loro effettività tra i soci della cooperativa e
l'azienda somministrata fanno derivare in capo a
quest'ultima tutte le responsabilità retributive,
fiscali, previdenziali e assistenziali

MA QUALI SONO LE VIOLAZIONI DI LEGGE?

1. (cod. violazione 27603/29/1/0) - Art. 29, comma 1, Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 così come modificato dagli artt. 1, comma 1 e 8, comma 3 D.lgs. 08/2016: *Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.*

Poiché:

HA SOTTOSCRITTO UN CONTRATTO DI APPALTO NON GENUINO CON LA COOPERATIVA [REDACTED], IN QUANTO MANCANTE DEI REQUISITI STABILITI DALLA NORMATIVA VIGENTE

*Ai sensi dell'art. 18, comma 5-bis, decreto legislativo 10 settembre 2003, come introdotto dal decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251 e modificato dagli artt. 1, comma 1 e 8, comma 3 D.lgs. 08/2016, nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono soggetti all'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria pari ad euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Le giornate di lavoro effettuate ammontano a 734. Pertanto, nella fattispecie in esame, la sanzione amministrativa determinata ai sensi dell'art. 16 della Legge 689/81 è pari ad euro **12.235,78***

Martedì, 18 Aprile 2017 07:37

SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE: ANPAL SOSPENDE AUTORIZZAZIONE

Hanno trovato riscontro le segnalazioni al Ministero del Lavoro effettuate dal Consiglio Nazionale dell'Ordine in tema di appalti e somministrazione irregolare. Con provvedimento n. 52 del 13 aprile scorso l'Anpal ha infatti sospeso l'autorizzazione della Cooperativa, a causa delle numerose irregolarità verbalizzate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro. La notizia era già trapelata venerdì scorso, ma solo oggi l'Anpal ha dato comunicazione ufficiale al Consiglio Nazionale, che aveva ripetutamente segnalato le criticità pervenute dal territorio.



MA E' COSI' VANTAGGIOSO A LIVELLO CONTRIBUTIVO ASSUMERE DIPENDENTI PER MEZZO DI UNA COOPERATIVA?

Cooperative DPR 602/70 operanti in settori industriali, non soggetti alla Cig, con più di 5 fino a 15 dipendenti, iscritte nell'albo informatico. Csc 1.XX.XX Ca 3A, 4A e 0J

Dirigenti soci	34,07	35,47
Dirigenti non soci	34,07	35,47
Operai soci	36,54	37,94
Operai non soci	36,54	37,94
Impiegati soci	34,32	35,72
Impiegati non soci	34,32	35,72

Industria in genere fino a 15 dipendenti. Csc 1.XX.XX Ca 1S e Csc 1.13.06 - 1.13.07 - 1.13.08 Ca 3N, 1S

INCREMENTI DEL 2,08 % / 3,33 % CIRCA

Dirigenti	36,15	37,55
Operai	39,87	41,27
Impiegati, Equiparati, Intermedi	37,65	39,05
Lavoratori a domicilio	38,17	39,57
Viaggiatori e Piazzisti	37,43	38,83

MA E' COSI' VANTAGGIOSO A LIVELLO CONTRIBUTIVO ASSUMERE DIPENDENTI PER MEZZO DI UNA COOPERATIVA?

Cooperative DPR 602/70, con più di 5 fino a 15 dipendenti, operanti nel settore commercio iscritte nell'albo informatico. Csc 7.XX.XX Ca 3A, 4A e 0J

Dirigenti soci	33,65	35,05
Dirigenti non soci	33,65	35,05
Operai e Impiegati soci	36,54	37,94
Operai e Impiegati non soci	36,54	37,94

Commercio ingrosso e dettaglio con Cuaf ridotta, con più di 5 fino a 15 dipendenti. Csc 7.01.XX, 7.02.XX e 7.03.01 Ca 3V e 0J

IN QUESTO CASO I MARGINI SI RIDUCONO

Dirigenti	33,68	35,08
Operai e Impiegati	36,57	37,97
Viaggiatori e Piazzisti	34,13	35,53

MA E' COSI' VANTAGGIOSO A LIVELLO RETRIBUTIVO ASSUMERE DIPENDENTI PER MEZZO DI UNA COOPERATIVA?

METALMECCANICI (COOPERATIVE) DA 01.01.2016					
Livelli	Minimo	Conting.	Altri elementi	Supermi n. individ.	Totale
9	2.445,72		180,00		2.625,72
8	2.219,17		120,00		2.339,17
7	2.040,98				2.040,98
6	1.902,42				1.902,42
5	1.774,89				1.774,89
4	1.657,28				1.657,28
3	1.588,63				1.588,63
2	1.432,58				1.432,58
1	1.297,81				1.297,81

METALMECCANICI (INDUSTRIA) DA 01.01.2016					
Livelli	Minimo	Conting.	Altri elementi	Supermin . individ.	Totale
8 Q	2.333,17				2.333,17
7	2.278,56				2.278,56
6	2.040,98				2.040,98
5 S	1.902,42				1.902,42
5	1.774,89				1.774,89
4	1.657,28				1.657,28
3 S	1.622,96				1.622,96
3	1.588,63				1.588,63
2	1.432,58				1.432,58
1	1.297,81				1.297,81

Il costo del personale (in tutte le sue forme ovvero dipendente, autonomo e parasubordinato) rappresenta una delle voci di spesa maggiormente significative per l'azienda.

Proprio per questo risulta essere estremamente importante disporre di una serie di strumenti in grado di valutare e quantificare il costo e di proiettarne il suo valore nel tempo.

Anche la Cooperativa **deve, quindi, effettuare un'attenta analisi degli elementi che compongono il costo del lavoro.**

Costo del lavoro

Preliminarmente occorre quindi:

- fissare l'organico, tenendo conto delle opportunità offerte dalla legislazione vigente in materia di flessibilità del lavoro ed assunzioni agevolate;
- definire le politiche retributive;
- programmare la formazione del personale;
- esaminare tutti gli elementi di costo che possono derivare dall'applicazione della contrattazione collettiva, dalle disposizioni legislative (possibilmente anche quelle non ancora operative ma in fase di concretizzazione) e dagli orientamenti giurisprudenziali.

