

**EDITORIALE**

pag. 02

**IMPRESE**

pag. 03

COOPERATIVE E COLLEGIO SINDACALE  
NOVITÀ CONTENUTE NELLA RIFORMA DEL DIRITT SOCIETARIO

**LEGISLAZIONE**

pag. 04

IL NUOVO CONTRATTO DI APPRENDISTATO

**FISCO & CONTRIBUENTI**

pag. 09

E' POSSIBILE CHIEDERE L'ACCONTO DEL TFR  
PER SPESE SANITARIE E CASA

ESERCENTI: ATTIVITÀ COMMERCIALE STAGIONALE

**IMPRESE**

pag. 10

CANCELLAZIONE DI IMPRESE E SOCIETÀ' NON PIU' OPERATIVE  
DAL REGISTRO DELLE IMPRESE

**LEGISLAZIONE**

pag. 12

VIGILANZA E SANZIONI DOPO IL TESTO UNICO DELL'EDILIZIA

**NOTIZIE**

pag. 22

APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DI FIDEIUSSIONE O POLIZZA  
FIDEIUSSORIA PER IL RIMBORSO DELL'IMPOSTA SUL VALORE  
AGGIUNTO

**NEWS IN BREVE**

pag. 23

**FINANZA UNITA**

Anno XVI - Numero 9 - DICEMBRE 2004  
Poste Italiane Spa - Sped. in abb. postale - D.L.353/2003  
(conv. in L. 27/02/2004 n.46) art.1 comma 1, DCB Milano.  
**Amministrazione Redazione e Ufficio Corrispondenza:**  
FIM SERVICE S.N.C.  
Casella postale n. 85 - 20063 Cernusco S/N (MI)  
Tel.: 02/9516912 (10 linee r.a.) - www.fimservice.it  
**Editore:** FIM SERVICE S.N.C.  
via Milano 14/B - casella postale n. 100 - 20064 Gorgonzola (MI)  
info@fimservice.it  
**Direttore Responsabile:** Francesco Inzitari  
(f.inzitari@fimservice.it)  
**Direttore Tributario:** Rosario Morgante  
**Redattori:** Massimo Campolo - Lorenzo Cacciatore

**Stampa:** Grafiche Migliorini - Melzo (MI)

**Abbonamenti:**

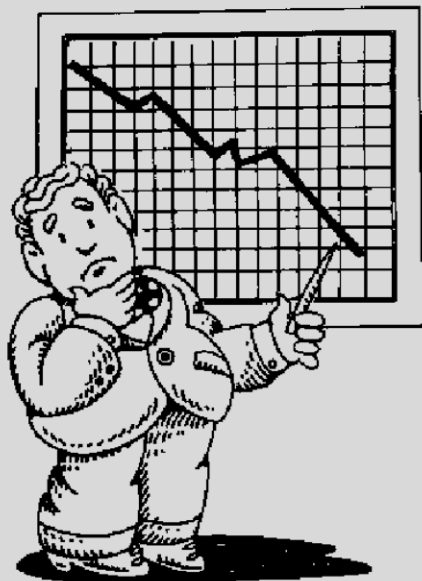
Annuale ordinario Euro 111,55 + spese di spedizione  
Annuale Sostenitore Euro 214,85 con CD-ROM + spese di spedizione  
La pubblicazione ottempera a quanto stabilisce il D.L. 50/92 sul diritto di recesso da notificare in forma scritta, entro 10 giorni dalla data del ricevimento periodico.

Nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003 i dati degli abbonati potranno essere cancellati in qualsiasi momento dietro semplice richiesta scritta al fax n. 02.95138626.

Ogni abbonamento ha la durata di anni uno a partire dalla data di sottoscrizione dello stesso. La Direzione declina ogni responsabilità per le opinioni espresse dagli autori nei testi. Inoltre, avverte gli abbonati che gli addetti alla diffusione della rivista, non fanno parte della Pubblica Amministrazione ed è escluso che possano qualificarsi per tali. Gli abbonati ai quali, a causa di disguidi postali, non venissero regolarmente recapitati i numeri della rivista, sono invitati a farne segnalazione all'Ufficio Corrispondenza.

Autorizzazione del tribunale di Milano n.637 del 01/08/1989.  
Iscrizione al Registro Nazionale della Stampa al n. 2799 del 02/04/1990  
Registro dell'Imprese di Milano iscrizione n. 293524  
Tribunale di Milano sezione ordinaria il 19/02/96  
Registro Ditte n.1309137 il 05/06/89.  
Centro di consulenza gratuito: riservato agli abbonati  
Numero Verde: 800-015.055  
Fax: 02.95.13.86.26 - 02.95.16.780

La finanziaria per il 2005 è destinata ad essere caratterizzata dall'avvento della cosiddetta "pianificazione fiscale concordata", un istituto ibrido dal quale dovrebbero affluire risorse, nient'affatto irrilevanti, per le casse erariali.



Al di là dell'articolazione del nome dell'istituto - forse dettata da motivi scaramantici, visto il flop del "concordato preventivo" previsto dall'ultima legge finanziaria, la n. 350 del 2003 - quanto si presenta agli occhi degli operatori è, appunto, un ibrido tra il "concordato di massa", edito nel 1994 dall'allora ministro Tremonti e poi approvato definitivamente sotto il dicastero Fantozzi, e il "concordato preventivo" approvato ancora una volta sotto il dicastero Tremonti alla fine dello scorso anno.

Niente a che vedere, quindi, con lo strumento concordatario vagheggiato nella legge delega per la riforma del sistema fiscale statale, la n. 80 del 2003, ravvisabile nella definizione in contraddittorio con l'ufficio dell'Agenzia delle entrate di un quantum costruito sulle fondamenta dello studio di settore.

Il nuovo istituto, nella sua attuale versione alla quale, è certo, verranno apportate notevoli modifiche, prevede infatti che di "concordato" non vi sia quasi nulla, atteso che sarà l'Amministrazione finanziaria, come avvenuto nel 1995, ad inviare la proposta alla quale il contribuente potrà scegliere o meno di aderire.

Proposta che dovrebbe essere realizzata a partire dalle presunzioni derivanti dagli studi di settore, opportunamente revisionati almeno con cadenza quadriennale e

annualmente aggiornati alle dinamiche degli indici Istat: con la debita concorrenza, ai fini della concretizzazione degli importi richiesti, dei dati relativi all'andamento dell'economia nazionale per distinti settori economici di attività e della coerenza dei componenti negativi di reddito e di ogni altra informazione disponibile riferibile al soggetto contribuente (accertamenti, esiti di controlli e verifiche, etc.)

I vantaggi, e qui riecheggia il "concordato preventivo" dell'anno scorso, consisterebbero nell'inibizione, peraltro parziale, dei poteri di accertamento e nella possibilità di scontare un'aliquota agevolata ridotta di quattro punti percentuali rispetto all'ordinaria applicazione tanto in materia di Irpef (aliquota marginale) quanto di Ires per l'ammontare di reddito eventualmente eccedente l'accordo sottoscritto.

L'accordo, stando alla formulazione della norma, è su base triennale: tuttavia, vista la peculiarità della "costruzione" della proposta, esso dovrebbe comportare l'adesione annualmente: è impensabile, infatti, che l'Agenzia delle entrate proceda anticipatamente per un triennio, vagheggiando "al buio" dinamiche socio-economiche che avrebbero l'effetto di rendere ulteriormente disancorato dalla realtà l'istituto.

Che già rischia, se non verrà opportunamente modificato, di replicare gli scarsi successi del suo antesignano della legge n. 350 del 2003.



# COOPERATIVE E COLLEGIO SINDACALE

## NOVITÀ CONTENUTE NELLA RIFORMA DEL DIRITTO SOCIETARIO

### 1. Premessa

L'articolo 5 della legge 3 Ottobre 2001 n. 366 (legge delega) nello stabilire i principi generali ispiratori della riforma relativa al titolo VI del libro V del Codice civile che si occupa "Delle società cooperative e delle mutue assicuratrici", ha dettato le regole che meritano la dovuta attenzione poiché direttamente rivolte alle società Cooperative ed alle norme applicabili relative al suo organo di controllo, assegnando quindi al Collegio Sindacale compiti nuovi e diversi rispetto alla norma previdente. E' opportuno ricordare in questa sede come le cooperative devono, durante lo svolgimento della loro attività, assicurare il perseguimento della funzione sociale ed il raggiungimento dello scopo mutualistico da parte dei soci partecipanti alla cooperativa stessa oltre che naturalmente favorire la partecipazione dei soci all'attività ed alle deliberazioni societarie e, quindi, di conseguenza era necessario rafforzare gli strumenti di controllo interno sulla gestione per garantire il corretto svolgimento dell'attività sociale a garanzia dei soci stessi e dei terzi in generale.

### 2. Limiti dimensionali ed obbligo di nomina del Collegio sindacale

Tenuto conto che alle cooperative non è più riservato alcun trattamento speciale e che alle stesse si applicano le norme previste per le società per azioni, si ricorda che, attualmente, vige l'obbligo, derivante dall'esplicito richiamo contenuto nell'articolo 2543 del codice civile al 3° comma dell'art. 2477 del C.C., di nominare il Collegio Sindacale qualora per due esercizi consecutivi siano stati superati due dei limiti previsti per la redazione del bilancio in forma abbreviata; i limiti sono i seguenti:- numero medio dei dipendenti non superiore a 50 unità,- totale dell'attivo patrimoniale pari a 3.125.000,00 euro,- ammontare dei ricavi (vendite o prestazioni) pari a 6.250.000,00 euro.

E' obbligatorio inoltre nominare il Collegio Sindacale anche quando il capitale sociale della cooperativa supera il minimo previsto per le società per azioni, e quando la cooperativa ha emesso i nuovi strumenti finanziari "non partecipativi" (si tratta in sostanza di strumenti che, pur non concorrendo alla determinazione del Capitale Sociale, danno diritto ad una remunerazione ed al loro rimborso da parte della cooperativa). Un'eccezione, all'obbligatorietà della nomina del Collegio Sindacale, qualora l'atto costitutivo preveda espressamente il rinvio alle norme del codice civile che regola l'attività delle società a responsabilità limitata, è prevista unicamente quando siamo in presenza della cosiddetta "piccola società cooperativa" avente un numero minimo di soci paria nove e massimo di diciannove unità ed un totale dell'attivo patrimoniale che non superi il milione d'euro. Altra esenzione, dalla nomina del Collegio sindacale, è prevista quando, pur superando i due limiti indicati al paragrafo precedente, l'attività svolta dalla cooperativa non comporta il supe-

ramento degli altri limiti previsti per il bilancio da redigersi in forma abbreviata.

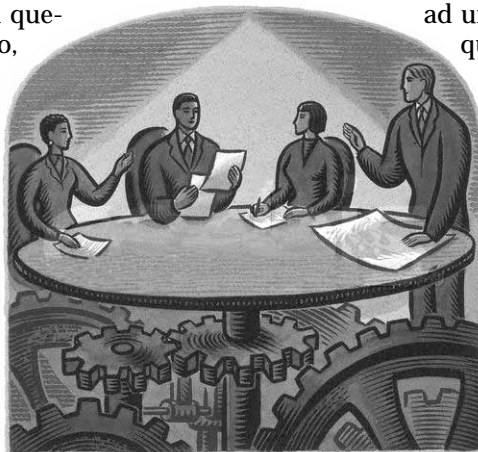
### 3. Elezione e nomina del Collegio Sindacale

La novità di rilievo è ora rappresentata dalla possibilità, ove previsto naturalmente dall'atto costitutivo, che il diritto di voto, esercitabile dai singoli soci in fase di nomina del Collegio sindacale, può essere attribuito in misura "proporzionale" alla propria quota di Capitale sociale posseduto e non più, come invece avveniva in passato, secondo il principio di "una testa uguale ad un voto". Sono inoltre cambiate le

qualifiche professionali richieste per far parte del Collegio sindacale perché, attualmente, solo un sindaco effettivo ed un supplente devono essere scelti obbligatoriamente tra gli iscritti al registro dei revisori contabili (gli altri membri devono essere scelti tra i professori universitari in materie economiche o giuridiche o tra gli iscritti agli "albi professionali" espressamente individuati dal Ministero della Giustizia).

### 4. Doveri del Collegio Sindacale

La riforma societaria ha radicalmente e profondamente rivisto ed ampliato i compiti previsti per il Collegio Sindacale quale organo di controllo della cooperativa, prevedendo, oltre all'obbligo, peraltro già esistente nella precedente formulazione della norma, di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, anche quello relativo al controllo e vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione. Particolare attenzione deve essere ora posta all'esame degli aspetti che riguardano l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla cooperativa nonché sul suo corretto funzionamento all'interno della società cooperativa stessa. Al Collegio sindacale è ora richiesto anche di esprimersi, e quindi formulare di conseguenza il proprio parere, sia nei verbali relativi alle verifiche periodiche, che nella relazione annuale d'accompagnamento al bilancio, sull'efficienza ed efficacia dell'intero impianto organizzativo della cooperativa (che riguarda sia l'assetto contabile, l'affidabilità del sistema informativo adottato dalla società, le procedure di controllo sia amministrativo sia della gestione in genere, valutare il sistema di reporting e, a nostro parere, anche quello inerente al controllo di gestione inteso come strumento di controllo dei risultati, d'analisi dei costi e di verifica degli obiettivi) e sul suo corretto e concreto funzionamento a tutela degli shareholder, sia di maggioranza o minoranza, ma anche di tutti gli stakeholders, tenendo presente il principio generale che "il vero controllo è quello che si svolge prima dell'azione". Si ricorda infine che le norme attualmente in vigore pongono l'obbligo al Collegio sindacale di indicare, nella relazione al bilancio, anche i criteri seguiti dalla cooperativa per il raggiungimento dello scopo mutualistico (art. 2545 C.C.).



# IL NUOVO CONTRATTO DI APPRENDISTATO

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

CIRCOLARE N. 40/2004 del 14.10.2004



## 1. Premessa

Il nuovo contratto di apprendistato, disciplinato agli articoli 47 e ss. del decreto legislativo n. 276 del 2003, dà luogo a una tipica ipotesi di lavoro caratterizzato per il contenuto formativo della obbligazione negoziale. A fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga infatti a corrispondere all'apprendista non solo una controprestazione retributiva ma anche, direttamente o a mezzo di soggetti in possesso delle idonee conoscenze ed all'uopo individuati, gli insegnamenti necessari per il conseguimento di una qualifica professionale, di una qualificazione tecnico-professionale o di titoli di studio di livello secondario, universitario, o specializzazioni dell'alta formazione (tra cui la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144) attraverso percorsi di formazione interna o esterna alla azienda.

Va peraltro subito precisato che con il decreto legislativo n. 276 del 2003 l'apprendistato diventa l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento, fatto salvo l'utilizzo del contratto di formazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni. Nel settore privato, per contro, il contratto di formazione e lavoro continuerà infatti a trovare applicazione in via transitoria e meramente residuale nei limiti di cui al decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251, recante "Disposizioni correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di occupazione e mercato del lavoro".

Diversa è invece la funzione del nuovo contratto di inserimento disciplinato agli articoli 54 e ss. del decreto legislativo n. 276 del 2003, in cui la formazione del lavoratore è solo eventuale e non integra un elemento caratterizzante del relativo tipo contrattuale.

Il nuovo apprendistato, così come configurato nel decreto legislativo di riforma del mercato del lavoro, vuole essere uno strumento idoneo a costruire un reale percorso di alternanza tra formazione e lavoro, quale primo tassello di una strategia di formazione e apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita. A tal fine sono state disciplinate tre diverse ipotesi di apprendistato: 1) l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; 2) l'apprendistato professionalizzante; 3) l'apprendistato per la acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. Il raggiungimento effettivo delle finalità sottese alla nuova disciplina dell'apprendistato presuppone il raccordo tra i sistemi della istruzione e quelli della forma-

zione professionale. Tale raccordo è particolarmente evidente con riferimento all'apprendistato per espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, che infatti presuppone per la sua piena operatività la definitiva implementazione delle deleghe di cui alla legge n. 53 del 2003.

Anche l'apprendistato professionalizzante non è oggi pienamente operativo, in quanto presuppone una disciplina regionale dei profili formativi, da definirsi d'intesa con le parti sociali, a cui è subordinata l'applicabilità dei profili normativi definiti a livello nazionale, come legislazione di cornice, nell'ambito del decreto legislativo n. 276 del 2003. Pienamente operativa è pertanto da considerarsi unicamente la disciplina dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, rispetto al quale è possibile avviare le prime sperimentazioni nei limiti e alle condizioni di cui all'articolo 50 del decreto legislativo n. 276 del 2003. Le Regioni, nell'ambito delle competenze a loro attribuite, potranno peraltro rendere agevolmente operativo anche l'apprendistato professionalizzante dando luogo a quelle regolamentazioni, non necessariamente nella forma della legge regionale, che consentono di definire i profili formativi dell'istituto.

## 2. Limiti quantitativi alle assunzioni di apprendisti

In conformità alla disciplina previgente, e in coerenza con le finalità dell'istituto, è stabilito un limite quantitativo alle assunzioni di apprendisti. Non è infatti possibile assumere con contratto di apprendistato un numero di apprendisti che sia superiore al 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso uno stesso datore di lavoro. Tuttavia, il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti fino ad un numero massimo di tre.

Tale limite quantitativo non si applica alle imprese artigiane, per le quali resta applicabile la disciplina di cui all'articolo 4 della legge n. 443 del 1985. In caso di assunzione con contratto di apprendistato è da ritenersi immediatamente abrogato l'obbligo di richiesta di autorizzazione alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'articolo 85, comma 1, del d.lgs n. 276 del 2003.

È fatto salvo tuttavia il diritto della normativa regionale di reintrodurre, in attuazione dell'articolo 2, comma 1, lettera b), della legge n. 30 del 2003, una diversa procedura autorizzativa, anche attraverso il rimando agli enti bilaterali.

In mancanza di una disciplina regionale che regoli tale procedura non potranno essere considerate legittime le previsioni di contratti collettivi che subordinino la stipula del contratto alla autorizzazione dell'ente bilaterale. Non potranno altresì essere considerate legittime, neppure ai sensi dell'articolo 10 della legge n. 30 del 2003, le norme dei contratti collettivi che subordinino la stipula del contratto di apprendistato alla iscrizione all'ente bilaterale o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore.

**3. Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione**

**3.1 Le finalità**

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è finalizzato al conseguimento di una qualifica di istruzione e formazione professionale ai sensi della legge 53 del 2003, ossia alla acquisizione, attraverso il rapporto di lavoro, di un titolo di studio, consentendo l'assolvimento dell'obbligo formativo attraverso lo strumento dell'alternanza scuola - lavoro.

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è infatti previsto quale percorso alternativo alla formazione scolastica ma ciò nondimeno integrativo dell'obbligo formativo che si traduce oggi nel "diritto dovere" di istruzione per almeno 12 anni e comunque fino ai 18 anni d'età. Sussiste pertanto un diretto collegamento tra l'obbligo formativo del minore a 18 anni d'età e l'attività lavorativa oggetto del contratto.

Con il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione si vuole dunque garantire ai giovani, che acquisiscono la capacità lavorativa a 15 anni, secondo l'articolo 2 del Codice civile, di poter terminare il corso di studi obbligatorio anche attraverso l'alternanza scuola-lavoro. L'apprendistato per il diritto-dovere di formazione si configura pertanto come l'unico contratto di lavoro stipulabile a tempo pieno da chi abbia meno di 18 anni e non sia in possesso di qualifica professionale conseguite ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

**3.2 L'ambito di applicazione soggettivo**

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori lavorativi, ivi comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, e con soggetti tra i quindici e i diciotto anni non compiuti, che non abbiano ancora completato il percorso formativo. Il contratto di apprendistato di primo tipo, essendo finalizzato al conseguimento di una qualifica ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53 o un titolo di studio.

**3.3 La disciplina del rapporto e dei profili formativi**

La disciplina del rapporto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione stabilita dal decreto legislativo n. 276 del 2003 è strettamente connessa alla riforma del sistema di istruzione prevista dalla legge n. 53 del 2003. Si rinvia pertanto alla implementazione della delega di cui alla legge n. 53 del 2003 per formulare gli opportuni chiarimenti rispetto alla disciplina dell'istituto che dunque non è al momento operativo.

**4. Apprendistato professionalizzante**

**4.1 Le finalità**

Il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro. La qualificazione del lavoratore nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante deve essere intesa quale acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Non si persegue pertanto l'acquisizione di un titolo di studio o di una qualifica professionale del sistema di istruzione e formazione professionale, bensì

l'accrescimento delle capacità tecniche dell'individuo al fine di farlo diventare un lavoratore qualificato.

**4.2 L'ambito di applicazione soggettivo**

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi, comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, con soggetti dai 18 ai 29 anni d'età, secondo quanto disposto dall'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003. Il contratto potrà altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni d'età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

Tali limiti d'età sono direttamente collegati con le finalità perseguite e con la disciplina del nuovo apprendistato, pertanto non si considerano applicabili fino alla piena operatività dell'istituto.

**4.3 La disciplina del rapporto**

Anche il contratto di apprendistato professionalizzante non è oggi pienamente operativo, in attesa delle discipline regionali, che andranno adottate d'intesa con le parti sociali, per quanto riguarda i profili formativi. E' tuttavia opportuno fornire taluni primi chiarimenti in considerazione del fatto che il contratto di apprendistato professionalizzante è già stato oggetto di regolamentazione da parte di contratti collettivi nazionali con contenuti e profili non sempre coerenti con la lettera e la ratio del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà, in primo luogo, essere stipulato in forma scritta ad substantiam. All'interno del contratto dovranno essere indicati: la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito, la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto e il piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale, documento distinto dal contratto di lavoro, dovrà essere allegato al contratto a pena di nullità dello stesso.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può avere durata minima di due anni e durata massima di sei anni. È rimessa alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare la durata dell'apprendistato professionalizzante sulla base delle competenze di base e tecnico-professionali da conseguire e della eventuale qualifica professionale, così come indicata altresì nell'istituendo "Repertorio delle professioni" presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Linee urbane & Linee extraurbane  
sul territorio della Regione Sicilia



Azienda Siciliana Trasporti

Strada Provinciale Siracusa Canicatti, 6 - 96100 SIRACUSA  
Tel.: 0931.462711  
www.aziendasicilianatrasporti.it

ALTERNANZA UNITA