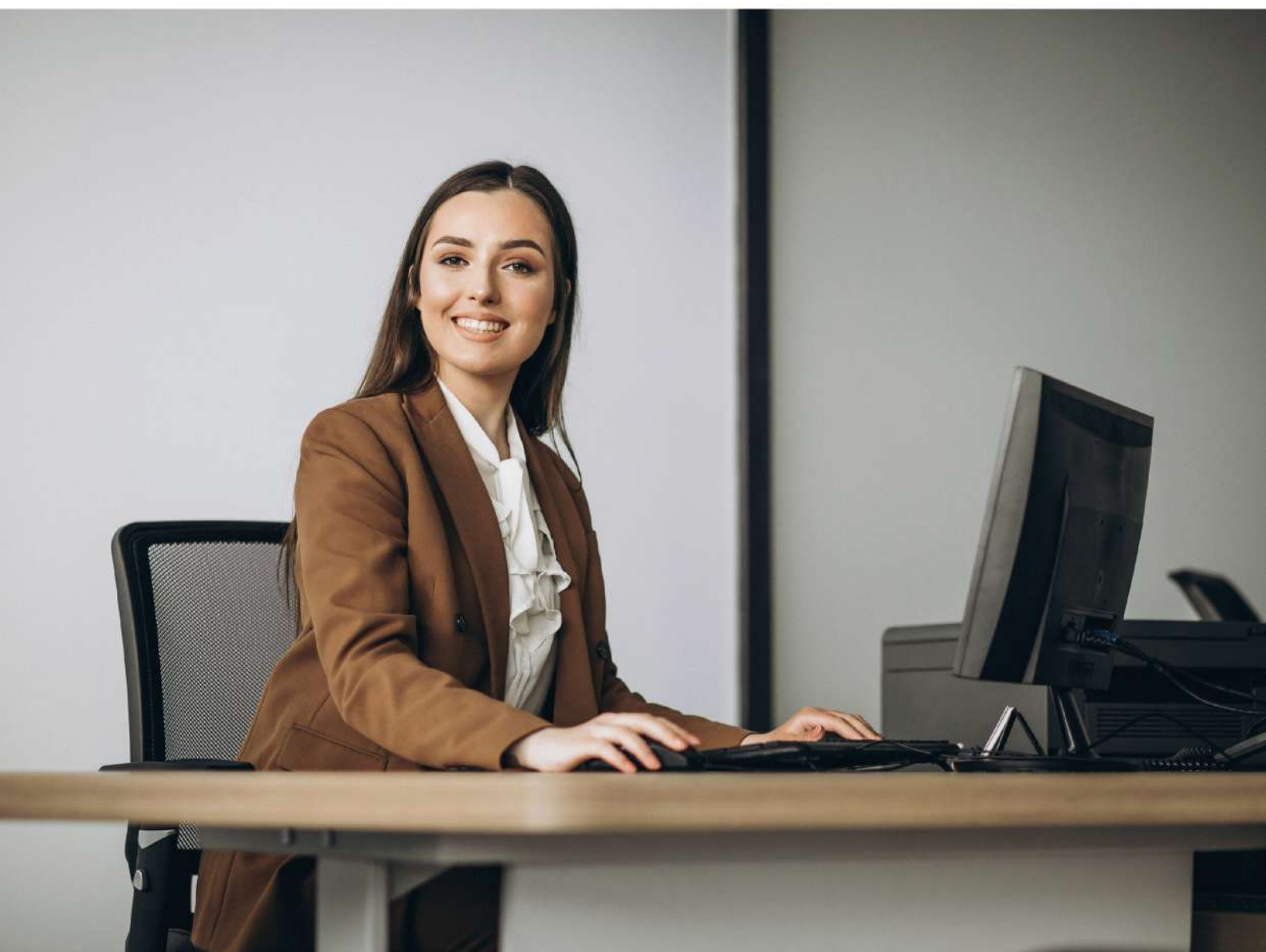


dataprime **NEWS**

n° 38

24 OTTOBRE 2022

 Wolters Kluwer



FISCO **LAVORO** **CONTABILITÀ** **FINANZIAMENTI** **IMPRESA** **BILANCIO**

Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**

fonte **IPSOA Quotidiano**



www.dataprime.it

in questo numero

LAVORO

BUONI PASTO O INDENNITÀ DI MENSA: COSA CONVIENE AL DATORE DI LAVORO

BONUS 550 EURO PER LAVORATORI IN PART TIME VERTICALE: A CHI SPETTA E COME SI CHIEDE

LA PREVENZIONE SUL LAVORO PASSA ANCHE ATTRAVERSO L'INNOVAZIONE. MA NON SOLO

FINANZIAMENTI

BANDO MARCHI+ 2022: COME PRESENTARE DOMANDA PER I CONTRIBUTI

INCENTIVI ACQUISTO AUTO NON INQUINANTI: DAL 2 NOVEMBRE AL VIA LE PRENOTAZIONI PER I NUOVI INCENTIVI



sommario

BUONI PASTO O INDENNITÀ DI MENSA: COSA CONVIENE AL DATORE DI LAVORO

Deborah Di Rosa - Consulente del Lavoro

I **flexible benefits** sono un efficace strumento di riduzione del cuneo fiscale a disposizione delle aziende che occupano lavoratori subordinati, poiché esenti, al ricorrere di alcuni determinati presupposti, da imposizione fiscale e contribuzione entro specifici tetti massimi giornalieri fissati dalla legge. In particolare, i buoni pasto, cartacei o elettronici, danno al possessore il diritto di ottenere, dagli esercizi convenzionati con la società di emissione, la somministrazione di alimenti e bevande e la cessione di prodotti di gastronomia pronti per il consumo. Si tratta, infatti, di un servizio sostitutivo della mensa aziendale di importo corrispondente al valore facciale del buono pasto. Quanto può quindi risparmiare il datore di lavoro che fornisce i buoni pasto in alternativa all'erogazione del corrispondente importo a titolo di indennità di mensa?

I **flexible benefits** consistono in una serie di servizi o di beni che l'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti per aumentare così il loro potere d'acquisto e, di conseguenza, il loro benessere personale e familiare. Si tratta, dunque, in senso letterale, di veri e propri "benefici" dei quali i dipendenti possono godere.

Due presupposti di base devono essere realizzati:

- l'azienda deve rendere fruibili a tutti i dipendenti i **flexible benefits** stabiliti, senza distinzioni e in maniera quindi omogenea;
- qualora scelga di erogare questi beni o servizi, il datore di lavoro deve farlo indipendentemente dalla retribuzione corrisposta ai dipendenti.

Esempi di **flexible benefits** utilizzabili dalle aziende sono:

- abbonamenti a mezzi di trasporto collettivo, ad esempio bus o navette per raggiungere il posto di lavoro;
- voucher e buoni acquisto, come buoni pasto o buoni carburante;
- corsi di lingua e altri corsi di formazione;
- **benefits** di utilità sociale;
- polizze sanitarie;
- tasse di previdenza complementare;
- interessi agevolati su mutui e prestiti;
- asili nido, campi scuola e borse di studio e rimborso spese scolastiche;
- abbonamenti a cinema e teatri.

Essendo non imponibili sotto l'aspetto fiscale e contributivo questi benefici consentono di ridurre il cuneo fiscale, ossia quell'insieme di imposte e contributi che riguardano sia l'azienda che il dipendente stesso, che vede aumentare il suo potere d'acquisto.

In particolare, i buoni pasto sono documenti emessi in forma cartacea o elettronica che danno al loro possessore il diritto di

ottenere, dagli esercizi convenzionati con la società di emissione, la somministrazione di alimenti e bevande e la cessione di prodotti di gastronomia pronti per il consumo. Si tratta, infatti, di un servizio sostitutivo della mensa aziendale di importo corrispondente al valore facciale del buono pasto. **Attenzione**

La non imponibilità fiscale e contributiva degli importi erogati sotto forma di buoni pasto si applica anche ai lavoratori subordinati a tempo parziale, ma soltanto se l'articolazione dell'orario di lavoro non preveda il diritto alla pausa pranzo. I buoni pasto non sono cedibili, commercializzabili, cumulabili oltre il limite di 8 buoni o convertibili in denaro. Essi, inoltre, sono utilizzabili esclusivamente per l'intero valore facciale ed hanno validità di un anno. Possono essere utilizzati solo se datati e sottoscritti dal titolare.

I buoni pasto sono esenti da tassazione fino all'importo giornaliero stabilito dalla legge: soltanto l'eccedenza rispetto a tale cifra concorre a determinare il reddito da lavoro dipendente ai fini del calcolo dei contributi previdenziali e delle ritenute fiscali.

Il buono cartaceo non è soggetto a trattenute fino al valore facciale di 4 euro, quello elettronico è esente da tassazione fino al valore di 8 euro.

Attenzione

Proprio a seguito dell'emergenza Covid-19, è stata chiarita la possibilità di erogare i buoni anche ai lavoratori in smart working. L'erogazione dei **flexible benefits** è prevista a fronte:

- di un atto unilaterale del datore di lavoro;
- CCNL;
- accordo interconfederale;
- contrattazione territoriale;
- contrattazione aziendale, sulla base di un accordo con le rappresentanze sindacali.

L'accordo sindacale o il CCNL, in particolare, possono:

- prevedere solo di welfare aziendale;
- riconoscere ai dipendenti la facoltà di scegliere se ricevere beni e servizi al posto dei premi economici per gli incrementi di produttività. Il premio di risultato detassabile può essere, pertanto, convertito, in tutto o in parte, in servizi welfare defiscalizzati. Il buono pasto non costituisce diritto imprescindibile del lavoratore e spetta soltanto quando previsto da un apposito accordo collettivo o individuale. In mancanza di tale accordo i benefici previsti dai buoni pasto non possono essere pretesi poiché non rappresentano una parte della retribuzione ma un beneficio assimilato alle prestazioni di welfare.

La legge, quindi, non impone al datore di lavoro alcun obbligo sul rilascio dei buoni pasto poiché la loro concessione è sempre specificata nel contratto di assunzione o è frutto di successivi accordi. Ipotesi di assunzione di un lavoratore in sostituzione presso un'azienda industriale del Mezzogiorno che occupa 18 dipendenti ed applica il CCNL metalmeccanica - livello 3.

Si ipotizza di erogare 200 euro di buoni pasto nell'arco di ciascun mese, in alternativa alla erogazione del corrispondente importo a titolo di indennità di mensa.

La retribuzione di base è pari a 1.820 euro. La contribuzione ordinaria INPS a carico del datore di lavoro è di 520 euro, cui si

aggiunge, nel caso dell'indennità di mensa, la contribuzione dovuta sulla stessa, che porta la contribuzione dovuta a 585 euro. Per ciascun buono pasto elettronico erogato per un importo, a titolo esemplificativo pari a 9 euro al giorno, posto il limite esente che è fissato a 8 euro, la differenza imponibile è pari a 1 euro. I contributi previdenziali trattenuti al dipendente su tale differenza sono pari a: $1,00/100 \times 9,19 = 0,092$ euro.

L'imponibile IRPEF è pari a: $1,00 - 0,092 = 0,908$ euro. Le ritenute IRPEF (supponendo una aliquota media pari al 27%) = $0,908/100 \times 27 = 0,25$ euro. Il totale netto percepito dal lavoratore è dunque pari a 7,65 euro.

Su base mensile, ponendo un totale di giorni lavorati nel mese pari a 22, il totale delle trattenute è pari a: $0,25 \times 22 = 5,50$ euro mensili.

Risparmio %

Dall'analisi dei dati suesposti è possibile osservare che l'erogazione dei buoni pasto consente all'azienda di ottenere un risparmio, sul costo del lavoro del proprio personale dipendente, quasi pari al 22%.

A ciò si aggiunge l'evidente vantaggio dell'esenzione fiscale per il lavoratore e la possibilità per l'azienda di dedurre il costo di acquisto dei buoni dalla propria contabilità aziendale.

| | Retribuzione ordinaria + Indennità di mensa | Retribuzione + Erogazione buoni pasto |
|------------------------------------|---|---------------------------------------|
| Retribuzione lorda mensile erogata | 1.820 + 200 | 1.820 + 200 |
| Contribuzione INPS | 585 | 520 |
| Contribuzione INAIL | 97 | 91 |
| Totale costo mensile | 2.702 | 2.110 |
| Risparmio% | | 22% |

BONUS 550 EURO PER LAVORATORI IN PART TIME VERTICALE: A CHI SPETTA E COME SI CHIEDE

Alfredo Casotti - Consulente del lavoro
 Maria Rosa Gheïdo - Consulente del lavoro

I lavoratori impiegati con modalità di lavoro a tempo parziale "ciclico" entro il 30 novembre possono presentare telematicamente la domanda per ricevere l'indennità una tantum di 550 euro. L'INPS, con la circolare n. 115/2022, ha infatti fornito le indicazioni operative del bonus previsto dal decreto Aiuti. Nello specifico, possono fare richiesta i lavoratori dipendenti di aziende private

che siano stati titolari nell'anno 2021 di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale caratterizzato da periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa e complessivamente non inferiori a sette settimane e non superiori a venti settimane. L'indennità è cumulabile con l'assegno ordinario di invalidità e verrà erogata dall'INPS nel limite di spesa complessivo di 30 milioni di euro per l'anno 2022

Il lavoratore dipendente che possa far valere nel 2021 una alternanza di periodi di lavoro e non lavoro caratterizzati da un periodo continuativo di non lavoro di almeno un mese e da un periodo complessivo di non lavoro non inferiore a sette settimane e non superiore a venti settimane ha diritto ad una indennità una tantum dell'importo di 550 euro.

Con la circolare n. 115 del 13 ottobre 2022 l'INPS spiega come si applica la previsione del decreto Aiuti (D.L. n. 50/2022, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 91/2022) che, all'art. 2-bis, prevede il riconoscimento di detta indennità e stabilisce nel 30 novembre 2022 la data entro la quale può essere presentata la domanda telematica.

L'indennità va a risarcire la perdita di reddito subita dal lavoratore impiegato con modalità di lavoro a tempo parziale "ciclico" che per i periodi non lavoro non percepiscono, come normale, alcuna retribuzione ma nemmeno alcuna forma di sostegno al reddito. Si ricorda che nell'abrogare la pregressa disciplina del lavoro a tempo parziale, il D.Lgs. n.81 del 2015 non distingue più fra le diverse modalità con cui la prestazione può essere resa in alternativa al contratto di lavoro a tempo pieno, intendendo per tale l'orario normale di lavoro di cui all'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati. Si considera quindi a tempo parziale l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui è tenuto il lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello della contrattazione collettiva e la relativa disciplina è comunque uniformata fermo restando che per definizione del previgente D.Lgs. n. 61/2000 il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- di tipo orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- di tipo verticale, quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno. Questa modalità si definisce "ciclica" quando i periodi di lavoro e quelli di pausa si alternano nel corso dell'anno e nei periodi di lavoro la prestazione può essere resa anche a tempo pieno;
- di tipo misto, che si svolge secondo una combinazione delle modalità sopra indicate.

Rimane fermo che il contratto deve essere stipulato per iscritto ai fini della prova e deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario di svolgimento della stessa con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

In difetto di prova, su domanda del lavoratore il rapporto di lavoro

è dichiarato essere a tempo pieno, ferma restando per il periodo precedente alla pronuncia giudiziale il diritto alla retribuzione ed ai contributi per le prestazioni effettivamente rese.

Peraltro, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Di quanto sopra il datore di lavoro dovrà dare opportuna informazione nel contratto di lavoro o nell'apposita informativa di cui al decreto Trasparenza (D.Lgs. n. 104/2022). Tornando all'indennità una-tantum di 550 euro, l'INPS sottolinea che per periodo continuativo di un mese si intende un arco temporale pari a quattro settimane e che il lavoratore, alla data di presentazione della domanda, non deve essere titolare di un altro, diverso, rapporto di lavoro dipendente né percettore di NASpl o di un trattamento pensionistico.

L'indennità è, invece, cumulabile con l'assegno ordinario di invalidità, di cui alla legge 12 giugno 1984, n. 222. La domanda è disponibile accedendo alla sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" raggiungibile a partire dalla home page del sito web dell'Istituto www.inps.it, seguendo il percorso "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" e selezionando la prestazione "Indennità una tantum per i lavoratori a tempo parziale ciclico verticale".

E' opportuno sottolineare che l'indennità è erogata dall'INPS nel limite di spesa complessivo di 30 milioni di euro per l'anno 2022 e che qualora dal monitoraggio dalle domande presentate emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti di concessione dell'indennità.

L'indennità una-tantum non costituisce titolo per l'accredito contributivo ma si ricorda che la legge di Bilancio 2021 ha cambiato le modalità di calcolo dell'anzianità contributiva per i contratti di lavoro part-time verticale o ciclico del settore privato per cui le settimane non lavorate vanno conteggiate per l'accesso alla pensione, venendo così equiparati al part-time orizzontale. Si veda in tal senso la circolare INPS n. 74 del 4 maggio 2021.

LA PREVENZIONE SUL LAVORO PASSA ANCHE ATTRAVERSO L'INNOVAZIONE. MA NON SOLO

Cesare Damiano - Già Ministro del Lavoro e Consigliere d'amministrazione INAIL

Esiste una relazione stretta, circolare, tra ricerca, innovazione e prevenzione sul lavoro. Da questo punto di vista, mi conforta il fatto che l'INAIL abbia sottoscritto una serie di protocolli che prevedono iniziative per la prevenzione degli infortuni, anche attraverso la sperimentazione di soluzioni di valore tecnologico innovativo e al di là degli standard previsti dalla legge e dalla contrattazione. In tal senso, molto importante si sta rivelando l'impiego della digitalizzazione, sostenuta dal PNRR a dimostrazione di quanto l'innovazione sia elemento di competitività per il Paese. Per le imprese anche un valore di natura etica e di tutela della propria reputazione. Ma serve altro per la prevenzione: si deve lavorare anche nel settore della previdenza...

Ritengo che, come è dimostrato dalla storia, soltanto le imprese che sono in grado di prevedere, innovare e intercettare le novità dei mercati possano giocare al meglio la propria partita. È una realtà che riguarda le aziende più grandi come quelle più piccole. Pur tra le tante difficoltà di questo periodo, non bisogna abbandonare la scelta della qualità dello sviluppo dell'impresa e del lavoro.

Ma per fare questo, penso che occorra prevedere una relazione stretta, circolare, tra ricerca e prevenzione.

Da questo punto di vista, mi conforta il fatto - come consigliere dell'INAIL - che l'Istituto abbia sottoscritto una serie di Protocolli aziendali che prevedono iniziative per la prevenzione degli infortuni, anche attraverso la sperimentazione di soluzioni di valore tecnologico innovativo e al di là degli standard previsti dalla legge e dalla contrattazione.

In tal senso, molto importante si sta rivelando l'impiego della digitalizzazione, sostenuta, peraltro, dal PNRR a dimostrazione di quanto l'innovazione sia elemento di competitività per il Paese, anche dal punto di vista sociale.

Mi riferisco, nello specifico, alla progettazione di sistemi digitali che prevedano, nel campo delle costruzioni, l'utilizzo del varco elettronico per selezionare, senza equivoci, l'ingresso nel cantiere di coloro che hanno contratti regolari del settore dell'edilizia attraverso il controllo dei microchip. Ancora, il controllo digitale dell'adozione di tutti i sistemi di protezione individuale: dal casco, ai guanti, alle scarpe anti-infortunistiche, alle imbragature sulle impalcature. Anche perché, lo voglio ricordare, la caduta dall'alto nei cantieri è una delle cause principali di morte sul lavoro.

In tal modo, si implementa un sistema centralizzato di controllo nell'ambito di un perimetro elettronico che accerta l'effettivo utilizzo di questi dispositivi. Questa è, oggi, la garanzia più avanzata per l'applicazione di tutte le potenziali norme sulla sicurezza. In questa ottica, ho fortemente sostenuto la consolidata collaborazione che l'INPS ha attivato nel 2014 con il Consiglio Nazionale degli Ingegneri, che andrebbe potenziata ulteriormente, per incoraggiare una ricerca comune.

Se per fare prevenzione è necessaria la ricerca, ricordo poi l'attività

in ambito protesico e riabilitativo svolta da INAIL con il Centro di Vigorso di Budrio e il Centro di riabilitazione motoria di Volterra in collaborazione con istituti di eccellenza nel settore. Si tratta di una ricerca finalizzata alla produzione e sperimentazione di protesi e nuovi dispositivi a tecnologia avanzata, allo sviluppo e sperimentazione di tecnologie e metodiche innovative per la riabilitazione neuro-motoria. Sono stati anche sperimentati prototipi avanzati di arti artificiali, utilizzati, tra l'altro, con risultati eccezionali, anche in ambito sportivo, fino al livello olimpico.

Indirizzi di tale natura dovrebbero spingere la ricerca, ancor più avanzata, di tutti gli elementi che, nella progettazione, possano comprendere il tema dell'ergonomia e della protezione dell'individuo, allo scopo di salvaguardare la vita e la salute nei luoghi di lavoro. Ricordiamo in merito tanti incidenti dovuti al mal funzionamento dei macchinari aziendali.

Se la progettazione impedisse l'aumento della velocità o fermasse il macchinario nel caso della rimozione di un riparo, questo sarebbe contro la produttività dell'impresa o a favore dell'integrità psico-fisica dei lavoratori? Si tratterebbe di un processo di progettazione che assicurerebbe l'obiettivo sociale, portando in produzione macchinari "salvavita".

Obiettivo che ha, per le imprese lungimiranti, anche un valore di natura etica e di tutela della propria reputazione.

Tra il 2010 e il 2021 l'INAIL ha messo a disposizione delle imprese che vogliono investire in sicurezza degli incentivi a fondo perduto, portando a circa 2,8 miliardi l'importo complessivo stanziato a partire dalla prima edizione del 2010 e sono stati ammessi al finanziamento oltre 36.000 progetti di prevenzione.

Incentivi che consentono ad esempio, di sostituire, nell'industria come nell'agricoltura, apparati obsoleti nella produzione o trattori senza roll-bar. Ricordo che il ribaltamento di un trattore con lo schiacciamento della persona è tra le cause principali di morte sul lavoro, insieme alle cadute dall'alto o nelle vasche di decantazione a seguito dell'esarazione di fumi tossici.

Questi bandi intervengono, in modo positivo, anche con la certificazione della produzione di macchinari di eccellenza volti alla salvaguardia dell'integrità psico-fisica dei lavoratori.

Tutto questo può divenire un fattore di crescita per le imprese, in un mercato che scelga di premiare la qualità e la competitività sotto il profilo etico e sociale e, quindi, come detto, della stessa reputazione.

In questo senso, e a dimostrazione concreta del vantaggio che un atteggiamento lungimirante procura vantaggi all'impresa, l'INAIL, inoltre, "premia" le aziende che eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa, riducendo il tasso di premio, determinando così un risparmio sul premio dovuto. Fotografato questo complesso di interventi, è anche necessario sottolineare come i dati, diffusi di recente dell'INAIL sulle denunce di infortunio tra gennaio e agosto di quest'anno, abbiano messo in evidenza una tendenza per nulla positiva. Nei primi otto mesi del 2022, le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'Istituto sono state 484.561 (+38,7% rispetto

allo stesso periodo del 2021), 677 delle quali con esito mortale (-12,3%), con un aumento delle patologie di origine professionale denunciate, che sono state 39.367 (+7,9%). I dati risultano ancora più preoccupanti se si depura il numero dei morti sul lavoro dall'incidenza del Covid (equiparato agli infortuni). In questo caso aumentano nei primi otto mesi del 2022 (rispetto al 2021), del +15,7%: da 573 a 663 decessi.

Se da una parte, perciò, l'ingegneria della sicurezza e il sostegno allo sviluppo di percorsi virtuosi da parte delle aziende rappresentano il volano per il miglioramento della situazione, è anche necessario non fermarsi ad interventi di questa natura.

La salvaguardia dell'integrità psico-fisica dei lavoratori richiede anche di riconoscere il valore della previdenza come strumento di prevenzione. È impossibile, in parole povere, pensare di continuare a mandare sui ponteggi - o in altre situazioni disagiate - lavoratori di età avanzata, superiore ai 60 anni. In questo senso, interventi per superare i paletti della legge Monti-Fornero, permettendo di andare anticipatamente in pensione a chi svolge lavori con una contribuzione discontinua e con un grande logorio psico-fisico, come l'attività in edilizia, diventano assolutamente necessari.

BANDO MARCHI+ 2022: COME PRESENTARE DOMANDA PER I CONTRIBUTI

Bruno Pagamici - Dottore commercialista

In apertura il bando Marchi+2022. La procedura informatica per la presentazione delle domande di partecipazione sarà attiva a partire dalle ore 9.30 del 25 ottobre 2022 e fino ad esaurimento delle risorse disponibili, pari a 2 milioni di euro. Tra le novità del bando 2022 rispetto all'edizione 2021, un'intensità di aiuto più alta e l'aumento dell'importo massimo complessivo concedibile per marchio e per impresa. I contributi possono essere richiesti da micro, piccole e medie imprese a fronte di spese per l'acquisto di servizi specialistici per la tutela dei marchi all'estero, comprese le tasse di deposito/registrazione, sostenute dal 1° giugno 2019 alla data di presentazione della richiesta di contributo.

Tutto pronto per la partenza del bando Marchi+2022.

Le PMI interessate possono presentare le domande a partire dalle ore 9.30 del 25 ottobre 2022.

I contributi saranno assegnati in base all'ordine temporale di presentazione telematica delle richieste, fino a esaurimento delle risorse, pari a 2 milioni di euro.

Tra le novità del bando 2022 rispetto all'edizione 2021:

- intensità di aiuto più alta;
- aumento dell'importo massimo complessivo concedibile per marchio e per impresa. Resta invece l'articolazione in due misure:

- misura A: marchi dell'Unione europea;
- misura B: marchi internazionali.

Per entrambe, è obbligatorio avere effettuato il deposito del marchio per il quale si presenta domanda di contributo a partire dal 1° giugno 2019. Le domande di contributo possono essere presentate da micro, piccole e medie imprese (PMI), aventi sede legale ed operativa in Italia, in possesso dei seguenti requisiti:

- essere regolarmente costituite e iscritte al Registro delle Imprese, attive e in regola con il pagamento del diritto annuale;
- non essere in stato di liquidazione o scioglimento e non essere sottoposte a procedure concorsuali ed essere in regola con l'assolvimento degli obblighi contributivi attestati dal Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC);
- non avere nei propri confronti cause di divieto, di decadenza o di sospensione di cui all'art. 67 della vigente normativa antimafia (D.Lgs. n. 159/2011 e s.m.i.);
- essere titolari del/i marchio/i oggetto della domanda di agevolazione;
- non avere procedimenti amministrativi in corso connessi ad atti di revoca per indebita percezione di risorse pubbliche;
- essere titolari del marchio oggetto della domanda di partecipazione. Per la misura A, alla data di presentazione della domanda, l'impresa deve aver effettuato, a decorrere dal 1° giugno 2019, il deposito della domanda di registrazione presso EUIPO del marchio oggetto dell'agevolazione e aver ottemperato al pagamento delle relative tasse di deposito. È necessario inoltre aver ottenuto, in data antecedente la presentazione della domanda di contributo, la registrazione, presso EUIPO, del marchio dell'Unione europea.

Per la misura B, invece, l'impresa deve aver effettuato, a decorrere dal 1° giugno 2019, almeno una delle seguenti attività:

- il deposito della domanda di registrazione presso OMPI di un marchio registrato a livello nazionale presso UIBM o di un marchio dell'Unione europea registrato presso EUIPO e aver ottemperato al pagamento delle relative tasse di registrazione;
- il deposito della domanda di registrazione presso OMPI di un marchio per il quale è già stata depositata domanda di registrazione presso UIBM o presso EUIPO e aver ottemperato al pagamento delle relative tasse di registrazione;
- il deposito della domanda di designazione successiva di un marchio registrato presso OMPI e aver ottemperato al pagamento delle relative tasse di registrazione.

Alla data di presentazione della domanda di partecipazione è necessario per la misura B aver ottenuto la pubblicazione della domanda di registrazione sul registro internazionale dell'OMPI (Madrid Monitor) del marchio. Tale pubblicazione deve essere avvenuta in data antecedente la presentazione della domanda di partecipazione. Sempre per la misura B, ai fini dell'ammissibilità, alla data di presentazione della domanda di contributo, è necessario aver ottenuto la pubblicazione della domanda di registrazione sul registro internazionale dell'OMPI (Madrid Monitor) del marchio. Sono agevolabili le spese (comprese le tasse di deposito/registrazione sostenute presso UIBM/EUIPO/OMPI) sostenute per:

- la progettazione della rappresentazione del marchio (esclusi i

marchi denominativi);

- l'assistenza per il deposito;
- le ricerche di anteriorità;
- l'assistenza legale per azioni di tutela del marchio in risposta a opposizioni/rilievi seguenti al deposito della domanda di registrazione;
- le tasse di deposito presso EUIPO (per la misura A);
- le tasse sostenute presso UIBM o EUIPO e presso OMPI per la registrazione internazionale (per la misura B).

Tutte le spese, comprese le tasse di deposito, devono fare riferimento a fatture emesse e a pagamenti effettuati a partire dal 1° giugno 2019 e comunque in data antecedente la presentazione della domanda di agevolazione. Concesso in "de minimis" ai sensi del Regolamento (UE) n. 1407/2013, il contributo, in conto capitale, varia in base alla misura considerata.

In particolare, per la misura A, l'aiuto è pari all'80% delle spese ammissibili sostenute, entro l'importo massimo complessivo per marchio di 6.000 euro, nel rispetto dei seguenti importi massimi previsti per ciascuna tipologia di spesa:

- 1.500 euro, per progettazione della rappresentazione;
- 300 euro, per assistenza per il deposito;
- 550 euro, per ricerca di anteriorità tra i marchi italiani, dell'Unione europea e internazionali estesi all'Italia;
- 1.500 euro, per ricerca di anteriorità tra i marchi italiani, dell'Unione europea e internazionali estesi a tutti i paesi della UE;
- 1.500 euro, per assistenza legale per azioni di tutela del marchio in risposta a opposizioni/rilievi seguenti al deposito della domanda di registrazione;
- tasse di deposito: per ogni domanda di partecipazione, le tasse di deposito sono riconosciute nella misura dell'80% del costo sostenuto e concorrono al raggiungimento dell'importo massimo di agevolazione per marchio.

Per la misura B, invece, il contributo è riconosciuto nella misura massima del 90% delle spese ammissibili sostenute, entro l'importo massimo complessivo per marchio di 9.000 euro, nel rispetto dei seguenti importi massimi previsti per ciascuna tipologia di spesa:

- 1.650 euro, per progettazione della rappresentazione;
- 350 euro, per assistenza per il deposito;
- 630 euro, per ricerca di anteriorità tra i marchi italiani, dell'Unione europea e internazionali estesi all'Italia;
- 1.800 euro, per ricerca di anteriorità tra i marchi italiani, dell'Unione europea e internazionali estesi a tutti i paesi della UE;
- 700 euro, per ricerca di anteriorità per ciascun Paese non UE;
- 1.800 euro, per assistenza legale per azioni di tutela del marchio in risposta a opposizioni seguenti al deposito della domanda di registrazione;
- 600 euro per singolo rilievo, per assistenza legale per azioni di tutela del marchio in risposta a rilievi degli uffici nazionali seguenti al deposito della domanda di registrazione;
- tasse di registrazione: per ogni domanda di partecipazione, le tasse di registrazione sono riconosciute nella misura del 90% del costo sostenuto e concorrono al raggiungimento dell'importo massimo di agevolazione per marchio. Per uno stesso marchio è possibile cumulare le agevolazioni previste per le misure A e B.

Ciascuna impresa può presentare più di una richiesta di agevolazione, sia per la misura A sia per la misura B, fino a un contributo massimo di 25.000 euro. Le domande di contributo devono essere compilate esclusivamente tramite la procedura informatica e secondo le modalità indicate al sito www.marchipiu2022.it.

Le richieste possono essere presentate a partire dalle ore 9:30 del 25 ottobre 2022 e fino all'esaurimento delle risorse disponibili.

Qualora un'impresa richieda l'agevolazione per più marchi, deve essere presentata una domanda per ciascuno di essi.

Prima di compilare e inviare la domanda è necessario:

- essere in possesso di un'identità SPID personale, CIE o CNS;
- dotarsi di firma digitale;
- disporre di un indirizzo di posta elettronica certificata (PEC), valido e attivo.

La domanda di partecipazione, generata dalla piattaforma informatica, deve essere firmata digitalmente dal legale rappresentante dell'impresa richiedente o da un procuratore speciale delegato sulla base di apposita procura speciale. Detta procura speciale deve essere firmata digitalmente sia dal legale rappresentante dell'impresa richiedente l'agevolazione sia dal procuratore speciale ed essere allegata alla domanda di partecipazione. Al termine della procedura di compilazione e dell'invio telematico della domanda e dei relativi allegati caricati, verrà assegnato un protocollo elettronico.

Le domande saranno esaminate in base all'ordine cronologico di presentazione telematica.

Dopo la verifica della regolarità formale e della completezza della domanda di partecipazione è prevista una valutazione di merito delle spese sostenute.

INCENTIVI ACQUISTO AUTO NON INQUINANTI: DAL 2 NOVEMBRE AL VIA LE PRENOTAZIONI PER I NUOVI INCENTIVI

Dalle ore 10 del 2 novembre 2022 si aprono sulla piattaforma ecobonus.mise.gov.it le prenotazioni per i nuovi incentivi destinati all'acquisto di auto non inquinanti fino a 60 g/km CO₂. La circolare del Ministero dello Sviluppo Economico del 19 ottobre 2022, chiarisce che le novità introdotte riguardano innanzitutto i cittadini con un reddito inferiore a 30 mila euro, che per l'acquisto di veicoli di categoria M1, elettriche e ibride plug-in, potranno beneficiare per l'anno 2022 di un incremento del 50% dei contributi finora previsti sulla base delle risorse già stanziare

Il Ministero dello Sviluppo Economico comunica che dalle ore 10 del 2 novembre 2022 si aprono sulla piattaforma ecobonus.mise.gov.it le prenotazioni per i nuovi incentivi destinati all'acquisto di auto non inquinanti fino a 60 g/km CO₂, così come stabilito dal

DPCM adottato dal Governo su proposta del ministro dello sviluppo economico Giancarlo Giorgetti.

Le novità introdotte riguardano innanzitutto i cittadini con un reddito inferiore a 30 mila euro, che per l'acquisto di veicoli di categoria M1, elettriche e ibride plug-in, potranno beneficiare per l'anno 2022 di un incremento del 50% dei contributi finora previsti sulla base delle risorse già stanziare.

In particolare, gli incentivi saranno così rimodulati:

- fino a un massimo di 7.500 euro di contributi con rottamazione (4.500 euro senza rottamazione) per l'acquisto di nuovi veicoli con emissioni comprese nella fascia 0-20 g/km CO₂ e con prezzo di listino della casa automobilistica pari o inferiore a 35.000 euro IVA esclusa;

- fino a un massimo di 6.000 euro di contributi con rottamazione (3.000 euro senza rottamazione) per l'acquisto di nuovi veicoli con emissioni comprese nella fascia 21-60 g/km CO₂ e con prezzo di listino della casa automobilistica pari o inferiore a 45.000 euro IVA esclusa.

Inoltre, i nuovi ecobonus spetteranno anche alle persone giuridiche che svolgono attività di noleggio auto con finalità commerciali, diverse dal car sharing, purché mantengano la proprietà dei veicoli almeno per 12 mesi e secondo la seguente ripartizione dei contributi:

- fino a un massimo di 2.500 euro di contributi con rottamazione (1.500 euro senza rottamazione) per l'acquisto di nuovi veicoli con emissioni comprese nella fascia 0-20 g/km CO₂ e con prezzo di listino della casa automobilistica pari o inferiore a 35.000 euro IVA esclusa;

- fino a un massimo di 2.000 euro di contributi con rottamazione (1.000 euro senza rottamazione) per l'acquisto di nuovi veicoli con emissioni comprese nella fascia 21-60 g/km CO₂ e con prezzo di listino della casa automobilistica pari o inferiore a 45.000 euro IVA esclusa.



Genya Bilancio integra evoluti strumenti di business intelligence e di collaboration alle classiche funzionalità legate agli adempimenti

Genya

Valore | Semplicità | Innovazione

BILANCIO



ARCA

EVOLUTION

Semplice e modulare,
scegli la soluzione ERP
giusta per la tua azienda

SCADENZE



SETTIMANALI

25 Ottobre 2022

Assistenza fiscale: consegna Mod. 730/2022 integrativo

Enpaia - Denuncia e versamento contributi

Presentazione degli elenchi riepilogativi cessioni intracomunitarie per operatori con obbligo mensile/trimestrale e dati statistici acquisti e cessioni

dataprime NEWS



*con **Te** nel lavoro di tutti i giorni*

🌐 www.dataprime.it
✉ info@dataprime.it

📍 Rende (CS)
Via Panagulis, 32/36
Tel 0984 462018

📍 Catanzaro
Viale Magna Grecia, 298
Tel 0961 024370

📍 Reggio Calabria
Via Labocchetta, 7
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

