

NOTIZIARIO N. 10 - 11 MARZO 2022

EVENTI

15 MARZO	R.S.P.P. MODULO A. CORSO OBBLIGATORIO PER R.S.P.P. E A.S.P.P. DI NUOVA NOMINA.	sviluppo pmi	pag. 3
16 E 18 MARZO	R.L.S RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI DELLA SICUREZZA.	sviluppo pmi	pag. 4
17 MARZO	FORMAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA PES/PAV DA PARTE DEL DATORE (NORMA CEI EN 50110-1 E NORMA CEI 11-27).	sviluppo pmi	pag. 6
sviluppo pmi SCHEDA DI ISCRIZIONE			pag. 7
➤ DAL 23 APRILE	ATTIVAZIONE DI STAGE GRATUITI. ➤ STAGE CORSO GREEN: Tecnico Superiore per l'Economia Circolare, attraverso la corretta e sostenibile gestione degli scarti, sottoprodotti e rifiuti, per il recupero di materia ed energia.		pag. 9
➤ DAL 16 MAGGIO	➤ STAGE CORSO RED: Tecnico Superiore per la Gestione di Sistemi Energetici 4.0 Sostenibili.		
5 MAGGIO	PROGETTAZIONE BIM ARCHITETTONICA.	Regione Emilia-Romagna ER UNIONE EUROPEA Fondo sociale europeo	pag. 10

AMBIENTE E SICUREZZA

- ◆ Registro Elettronico Nazionale sulla Tracciabilità dei Rifiuti (art. 188-bis D.Lgs. 152/06): punto della situazione. pag. 11

FORMAZIONE



-  Fondimpresa Avviso 1/2022: progetti di Formazione e Consulenza a sostegno dell'innovazione digitale e/o tecnologica nelle imprese aderenti. pag. 12
-  Fondimpresa Avviso 1/2022: Innovazione e Servitizzazione. Nuove tecnologie digitali per la creazione di valore. Progetto per l'innovazione delle aziende del terziario e servizi alle imprese. pag. 13
-  Fondimpresa Avviso 1/2022: Innovazione Digitale e Tecnologica. Digital Smart Factory: i nuovi processi innovativi e tecnologici che rendono le imprese competitive. Progetto per l'innovazione nella filiera delle imprese meccaniche. pag. 20

SINDACALE E PREVIDENZIALE

- ◆ Lavoro usurante notturno: invio, entro il 31 marzo 2022, della comunicazione all'ITL e all'INPS delle attività svolte nel 2021. pag. 27
- ◆ Uniemens e uso del nuovo codice alfanumerico unico del CCNL applicato: obbligatorio dalla competenza di febbraio 2022. pag. 28
- ◆ Industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento/pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili non ammesse ai trattamenti emergenziali ex d.l. n. 146/2021: nuovo termine (il 31 marzo 2022) per trasmettere le domande (di CIGO) per il periodo 1/10/2021-31/12/2021. pag. 30
- ◆ Agenti e rappresentanti di commercio: Firr da versare entro il 31/3/2022. pag. 34
- ◆ Persone disabili e riconoscimento dei benefici in favore dei parenti dell'altra parte dell'unione civile per i permessi per l'assistenza e il congedo straordinario: nuove istruzioni INPS. pag. 35

OBIETTIVI

Corso obbligatorio per R.S.P.P. e A.S.P.P. di nuova nomina.

CONTENUTI

- L'approccio alla prevenzione del Dlgs 81/08
- Il sistema legislativo: esame della normativa di riferimento
- Il sistema istituzionale della prevenzione
- Il sistema di vigilanza e assistenza
- I soggetti del sistema di prevenzione aziendale secondo il Dlgs 81/08
- Il processo di valutazione dei rischi
- Le ricadute applicative e organizzative della valutazione dei rischi
- La gestione delle emergenze
- La sorveglianza sanitaria
- Informazione, formazione, addestramento, consultazione e partecipazione dei lavoratori

DOCENTI

Esperti di materia

DURATA

28 ore

DESTINATARI

R.S.P.P. e A.S.P.P. nuove nomine.

DATE

**15 Marzo (9.00-18.00) 22 Marzo (9.00-18.00) 29 Marzo (9.00-18.00) e
4 Aprile 2022 (9.00-13.00)**

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 480,00+iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 580,00+iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI – Via Maestri del Lavoro, 42/F – 48124 Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SU RICHIESTA LA PARTECIPAZIONE VERRA' ATTIVATA IN VIDEOCONFERENZA

R.L.S Rappresentante dei Lavoratori della sicurezza (32 ore)

OBIETTIVI

I partecipanti al termine del percorso formativo dovranno avere acquisito nozioni sia di tipo generale, sia di tipo specifico, che comportino la conoscenza di: - normative salute e sicurezza - organizzazione sicurezza in azienda - ruolo e compiti dei soggetti della sicurezza - valutazione dei rischi e relativo documento - rischi specifici delle mansioni e prevenzione infortuni - tecniche di comunicazione della sicurezza. I partecipanti dovranno inoltre essere in grado di valutare la completezza e la pertinenza della valutazione del rischio riferita a specifiche situazioni lavorative;

CONTENUTI

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

L'evoluzione della normativa sulla sicurezza e igiene del lavoro: principi giuridici comunitari e nazionali, legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; Il D.Lgs. 81/08 - Obblighi e adempimenti; L'organizzazione aziendale della sicurezza. Compiti e responsabilità delle figure aziendali: il datore di lavoro, il dirigente, il preposto, il lavoratore; Il servizio di prevenzione e protezione, il medico competente; I Progettisti, i Fabbricanti, i Fornitori e gli Installatori: responsabilità cenni sul sistema della responsabilità: civile e penale. Cenni sugli organi di vigilanza e di controllo.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Concetti di pericolo, rischio, danno, prevenzione, con particolare riferimento ai rischi specifici della mansione. Il processo della valutazione del rischio. I principi di base. Le metodologie. La programmazione delle misure di prevenzione: provvedimenti tecnici, organizzativi e procedurali. Il documento di valutazione dei rischi (DVR). Capacità di individuare i punti maggiormente rilevanti nell'ambito del DVR I rischi interferenziali derivanti dalle attività in appalto (DUVRI). Esempi applicativi.

PRINCIPALI RISCHI PER LA SICUREZZA SUL LAVORO E PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI

Gli ambienti di lavoro, gli aspetti di sicurezza, con particolare riferimento ai rischi specifici della mansione; Gli spazi di lavoro, lavoro in posizioni sopraelevate, in sotterraneo e in spazi confinati; La sicurezza delle macchine, delle attrezzature e impianti; La segnaletica di sicurezza; I dispositivi di protezione (individuali e collettivi); Il rischio elettrico; Le atmosfere esplosive; La prevenzione incendi. Il piano di emergenza e la prova di evacuazione.

PRINCIPALI RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE

Gli ambienti di lavoro, gli aspetti di igiene, con particolare riferimento ai rischi specifici della mansione; Il rischio derivante da agenti biologici, chimici e cancerogeni; Movimentazione manuale dei carichi Rischi derivanti da agenti fisici: rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici e radiazioni ottiche; Rischio movimentazione manuale dei carichi: sollevamento, spinta e traino; Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori; L'utilizzo dei videoterminali; La sorveglianza sanitaria; La tutela delle lavoratrici madri e dei minori



sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, SALUTE E SICUREZZA

Analisi dell'organizzazione del processo lavorativo per la riduzione dei rischi; Analisi degli infortuni e degli incidenti alla ricerca di errori latenti e organizzativi; Analisi dei bisogni formativi e rischi prevenibili con la formazione; Fattori ergonomici, psicologici e condizioni di lavoro particolari; Rischio Stress lavoro correlato; Principio di precauzione, attenzione generale, clima delle relazioni aziendali, rischio di molestie, mobbing; Rischi ricollegabili alle differenze di genere, età, alla provenienza da altri Paesi e alla tipologia contrattuale; Gli stili di vita.

IL RUOLO DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI

La rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza: Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST), Il rappresentante dei lavoratori di sito. Le attribuzioni del Rappresentante: Il ruolo propositivo partecipativo; Il diritto di informazione; Il diritto di consultazione; Il diritto di accesso; La riunione periodica; La formazione collegata

COMUNICARE LA SICUREZZA

La formazione, una strategia vincente per la diffusione della cultura della sicurezza; Le fasi essenziali della progettazione formativa: Le basi della comunicazione; La comunicazione interpersonale; Strategie comunicative: Efficacia ed importanza della comunicazione; Capire ed usare con efficacia i principi della comunicazione interpersonale; Tecniche per la trasmissione efficace dei messaggi interpersonali
Analisi delle esigenze comunicative; La comunicazione verbale e non; La comunicazione persuasiva
Il lavoro di gruppo come processo di una elaborazione comunicativa; Le dinamiche di gruppo
La gestione delle riunioni; La negoziazione e il ruolo propositivo/consultivo del RLS

COMPITI DEL SERVIZIO DI MEDICINA PREVENTIVA ED IGIENE DEL LAVORO

Ruolo e funzione del Servizio di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro della AUSL nel contesto della prevenzione oggi.

DURATA

32 ore

DATE

**16 Marzo (9.00-13.00), 18 Marzo (9.00-13.00) 23 Marzo (9.00-13.00) 25 Marzo (9.00-13.00)
30 Marzo (9.00-18.00) e 5 Aprile 2022 (9.00-18.00)**

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 250,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 300,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del Lavoro, 42/F – 48124 Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini – sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SU RICHIESTA LA FORMAZIONE POTRA' ESSERE EROGATA ANCHE IN VIDEOCONFERENZA

Formazione per l'attribuzione della qualifica PES/PAV da parte del datore (Norma CEI EN 50110-1 e Norma CEI 11-27)

OBIETTIVI

Il corso si propone di fornire ai partecipanti le conoscenze tecniche per eseguire i lavori elettrici quali per esempio le nuove installazioni, la manutenzione sulle macchine e sugli impianti con parti in o fuori tensione secondo i requisiti della Norma tecnica CEI 11-27 IV edizione 2014.

CONTENUTI

La valutazione del rischio elettrico; la legislazione della sicurezza elettrica; Lavoro elettrico e lavoro ordinario; Qualificazione del personale; Il rischio elettrico e gli effetti della corrente elettrica; Resistenza elettrica del corpo umano; Effetti dell'elettricità sul corpo umano; Curve di pericolosità e di sicurezza; Tipologie di lavoro elettrico; Zona di lavoro sotto tensione, zona prossima e zona di lavoro non elettrico; Scelta del tipo di lavoro elettrico; Lavoro elettrico e non elettrico; Distanze regolamentate DL, DV e DA9; Zona di lavoro, parti attive, ruoli e comunicazioni; Delimitazione della zona di lavoro; Parti attive pericolose; Ruoli delle persone impegnate in un lavoro elettrico; Caratteristiche dei lavoratori elettrici; Attribuzione delle qualifiche PES, PAV, PEI; DPI e attrezzi per lavori elettrici; Obbligo di uso dei DPI dal DLgs 81/08; I principali DPI elettrici; Attrezzi per lavori sotto tensione BT; Attrezzi per lavori fuori tensione MT/BT; Lavori elettrici fuori tensione in bassa tensione; Lavori elettrici sotto tensione in bassa tensione; Tipologie di lavoro sotto tensione; Organizzazione del lavoro; Lavori sotto tensione a contatto; Lavori sotto tensione a distanza

DESTINATARI

Installatori, manutentori, e quanti svolgono attività per la quale è necessario eseguire lavori su impianti elettrici, sia fuori tensione che sotto tensione, con tensione fino a 1000 V in c.a. e 1500 V in c.c., sia lavori in prossimità su impianti in AT

DURATA

16 ore

DATE

17 Marzo e 24 Marzo 2022 (ore 9.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 250,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 300,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del lavoro 42/F – Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SCHEDA DI ISCRIZIONE

Da inviare via e-mail a: sfacchini@sviluppopmi.com

Corso:

Ragione Sociale: P.IVA.....

Indirizzo Sede Legale.....

Indirizzo Sede Operativa.....

Prodotto/Servizio principale.....Codice ATECO.....

Tel.Fax.....

Amministrazione.....E-mail.....

Codice SDI per emissione fattura elettronica.....

Responsabile Personale/Risorse Umane.....E-mail.....

E-mail per invio materiali didattici.....

DATI PARTECIPANTE

1. Cognome e Nome:Data e Luogo di nascita.....

Ruolo.....E-mail..... Cell.....

2. Cognome e Nome:..... Data e Luogo di nascita.....

Ruolo.....E-mail.....Cell.....

QUOTA DI PARTECIPAZIONE:

La fattura verrà emessa ad avvio attività.

MODALITA' DI PAGAMENTO

Il pagamento dovrà essere effettuato ad avvio attività mediante:

- Assegno intestato a SVILUPPO PMI SRL
- Bonifico bancario intestato a SVILUPPO PMI SRL presso BCC Ravennate, Forlivese e Imolese
(Codice IBAN: IT09K0854213104000000230876)

In seguito alla conferma da parte di Sviluppo PMI dell'avvio dell'attività, l'eventuale rinuncia o impossibilità di partecipare deve essere comunicata per iscritto almeno 4 giorni prima dell'inizio del corso. In caso contrario si dovrà provvedere all'integrale pagamento della quota. Sarà possibile in ogni momento comunicare a Sviluppo PMI l'eventuale sostituzione del partecipante. Sviluppo PMI si riserva la facoltà di rinviare la data di inizio o di annullare il corso in caso di mancato raggiungimento del numero minimo di partecipanti. La variazione sarà tempestivamente comunicata e si provvederà al rimborso delle quote eventualmente già versate.

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

Data.....Firma e timbro dell'azienda.....

FORMULA DI CONSENSO

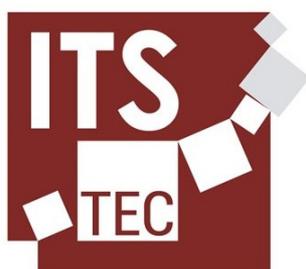
Il sottoscritto _____(nome e cognome), in qualità di _____ (eventualmente indicare in nome e per conto di quale società si presta il consenso), dopo aver esaminato il contenuto dell'informativa pubblicata nel sito www.sviluppoppi.com, dichiara di autorizzare Sviluppo PMI s.r.l. al trattamento dei propri dati per la seguente finalità: art. 1.3. attività di marketing diretto nei confronti di nuovi clienti;

presta il consenso

nega il consenso

Luogo, data e Firma dell'interessato _____

Il Titolare del Trattamento rende noto che potrà, in ogni momento, revocare il Suo consenso mediante una comunicazione scritta da inviare al seguente indirizzo e-mail: info@sviluppoppi.com



ATTIVAZIONE DI STAGE GRATUITI

- ➔ **Corso RED:** Tecnico Superiore per la Gestione di Sistemi Energetici 4.0 Sostenibili
- ➔ **Corso GREEN:** Tecnico Superiore per l'Economia Circolare, attraverso la corretta e sostenibile gestione degli scarti, sottoprodotti e rifiuti, per il recupero di materia ed energia

<p>Caratteristiche stagisti:</p>	<p>Studenti che frequentano i corsi biennali ITS (Istruzione Tecnica Superiore); si tratta di <i>corsi di specializzazione post-diploma o post-laurea della durata di 2.000 ore</i>.</p> <p>Lo stage per le aziende è gratuito. La copertura assicurativa è interamente a carico della Fondazione ITS TEC che gestisce il corso. Gli studenti hanno svolto il corso di sicurezza lavoratori rischio alto (16 ore).</p>
 <p>CORSO RED Renewable Energy Development</p> <p>Tecnico Superiore per la Gestione di Sistemi Energetici 4.0 Sostenibili.</p>	<p>STAGE CORSO RED</p> <p>Periodo: dal 16/05/2022 al 16/09/2022 (400 ore) Partecipanti prima annualità e seconda annualità</p> <p>Possibili settori per lo svolgimento dello stage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progettazione impianti energetici • Gestione impiantistica settore energetico (civile/industriale) • Manutenzione/installazione • Audit e verifiche Energetiche • Commerciale (ambito energia/impianti) • Impianti energia da rifiuti e sottoprodotti <p>Dettaglio dei contenuti del corso al link: https://www.itstec.it/corsi/red</p>
 <p>CORSO GREEN Gestione Rifiuti per Energy & Environment</p> <p>Tecnico Superiore per l'Economia Circolare, attraverso la corretta e sostenibile gestione degli scarti, sottoprodotti e rifiuti, per il recupero di materia ed energia.</p>	<p>STAGE CORSO GREEN</p> <p>Periodo: dal 23/04/2022 al 16/09/2022 (400 ore) Partecipanti prima annualità</p> <p>Possibili settori per lo svolgimento dello stage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestione amministrativa dei rifiuti prodotti e/o smaltiti • Gestione fasi di raccolta del SGRU (Servizio Pubblico) • Impiantistica di recupero/smaltimento di rifiuti • Consulenza ambientale settore rifiuti • .Progettazione di base impianti e servizi • Gestione del recupero e riciclo di scarti, sottoprodotti e rifiuti <p>Dettaglio dei contenuti del corso al link: https://www.itstec.it/corsi/green</p>
<p>Per informazioni:</p>	<p>Tiziana Coppi Pieri - tel. 0544 280280 – tcoppi pieri@sviluppopmi.com</p>



Progetto 1 PROGETTAZIONE BIM ARCHITETTONICA - BASE

Operazione RIF. P.A. 2021-15652/RER approvata con deliberazione di Giunta Regionale n. DGR 101/2021 del 25/01/2021 e co-finanziato con risorse del Fondo Sociale Europeo e della Regione Emilia-Romagna.

❖ **Per l'acquisizione di competenze nelle persone che intendono inserirsi o migliorare la propria posizione nel mercato del lavoro correlato alla filiera edilizia e costruzioni con particolare riferimento alla progettazione integrata BIM.**

CONTENUTI:

- La digitalizzazione dei processi di progettazione e gestione dell'intervento un driver chiave dell'innovazione;
- La metodologia del Building Information Modelling (BIM): ottimizzazione della pianificazione degli interventi di costruzione (se applicato ai nuovi edifici), recupero e restauro (se applicato al patrimonio esistente) e gestione dell'edificio stesso;
- Il disegno tecnico attraverso la modellazione BIM architettonica ed estrazione di disegni tecnici e dettagli costruttivi
- Caratteristiche, tipologia gestione e integrazione delle librerie BIM

REQUISITI FORMALI: Potranno accedere al corso persone che, indipendentemente dalla condizione nel mercato del lavoro:

- abbiano assolto l'obbligo d'istruzione e il diritto - dovere all'istruzione e formazione;
- risultino residenti /domiciliate in Regione Emilia-Romagna in data antecedente all'iscrizione al percorso formativo.

REQUISITI SOSTANZIALI: Saranno richieste in ingresso conoscenze e competenze di base di informatica e disegno tecnico che verranno verificate attraverso un test.

DURATA:

64 ore

Inizio dal 05/05/2022 il
lunedì e mercoledì
orario 18 - 21

COSTO:

La partecipazione al corso è gratuita in quanto il percorso è co-finanziato dal Fondo Sociale Europeo PO 2014-2020 Regione Emilia-Romagna.

PER INFORMAZIONI E ISCRIZIONI:

Referente:

Tiziana Coppi Pieri

E-Mail:

tcoppipieri@sviluppopmi.com

ATTESTAZIONE:

Al termine del percorso

REGISTRO ELETTRONICO NAZIONALE SULLA TRACCIABILITÀ DEI RIFIUTI
(art. 188-bis D.Lgs. 152/06)
PUNTO DELLA SITUAZIONE

Come già segnalato sul notiziario CONFIMI ROMAGNA NEWS N° 41 del 02/10/2020 Il D.Lgs. 116/2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 11/09/2020, ha modificato l'art. 188-bis del D.Lgs. 152/06, prevedendo l'introduzione di un nuovo sistema di tracciabilità dei rifiuti, ovvero il **R.E.N.T.Ri. (acronimo di Registro Elettronico Nazionale sulla Tracciabilità dei Rifiuti)**. La sperimentazione del nuovo sistema, appannaggio della struttura organizzativa creata ad hoc dal Ministero della Transizione Ecologica e gestito tecnicamente dall'Albo Nazionale Gestori Ambientali e da Ecocerved, a cui anche Confimi Industria ha preso parte, negli ultimi mesi è entrata nel vivo e si prevede l'emanazione dei Decreti Attuativi che ne sanciranno la piena entrata in vigore e che serviranno a disciplinare gli aspetti operativi, tecnici e funzionali **presumibilmente entro la fine del 2022.**

Il R.E.N.T.Ri. sarà suddiviso operativamente in due sezioni:

- La Sezione dell'Anagrafica degli iscritti, che raccoglie anche le autorizzazioni ambientali;
- La Sezione della Tracciabilità, che raccoglie i dati annotati nei registri e nei formulari.

Il sistema, che sarà completamente interoperabile con i principali software gestionali già presenti sul mercato ed utilizzati dalle imprese, introdurrà un nuovo modello di gestione digitale per l'assolvimento degli adempimenti quali l'emissione dei formulari di identificazione del rifiuto e la tenuta dei registri cronologici di carico e scarico, di cui verranno inoltre aggiornati i modelli attualmente definiti dai Decreti Ministeriali del 1° aprile 1998, n. 145 e n. 148. **Fino alla data di entrata in vigore dei previsti Decreti Attuativi, il flusso di informazioni inerenti la tracciabilità dei rifiuti continuerà ad essere garantito dagli strumenti tutt'ora in uso, ma, successivamente a tale data, solo i soggetti che non saranno obbligati all'iscrizione al R.E.N.T.Ri. potranno continuare ad assolvere tali adempimenti tramite i formati cartacei.**

Si invitano fin d'ora le aziende interessate ad approfondire l'argomento al link istituzionale:

<https://www.rentri.it/>

Dott. Federico Marangoni

 0544/280214

 347/0972662

 marangoni@confimiromagna.it

Fondimpresa – Avviso 1/2022

Progetti aziendali

vi informiamo che con l'Avviso 1/2022 Fondimpresa finanzia progetti di formazione e consulenza a **sostegno dell'innovazione digitale e/o tecnologica nelle imprese** aderenti, rivolti ai lavoratori dipendenti (operai, impiegati, quadri, anche apprendisti).

CARATTERISTICHE SALIENTI DEI PROGETTI:

- **Finanziamento massimo per azienda 50.000 euro**
- **Corsi da 8 a 100 ore**
- **Massimo 100 ore di formazione per ciascun lavoratore, in uno o più corsi**
- **Ammesse tutte le modalità formative: aula, affiancamento, training on the job, ...**
- **Tempi di realizzazione: 12 mesi dall'approvazione**
- **Non è ammessa la formazione obbligatoria**
- **Non sono ammesse aziende che abbiano già beneficiato di piani finanziati sull'Avviso 1/2021**

Apertura dell'Avviso per la presentazione delle domande: 9 MARZO 2022

RISORSE DISPONIBILI FINO AD ESAURIMENTO

Sviluppo PMI è a disposizione delle imprese per valutare e approfondire la diagnosi del fabbisogno e per predisporre le pratiche necessarie alla richiesta di finanziamento. Le nostre spettanze sono ricomprese nel finanziamento di Fondimpresa e dunque a costo zero per l'azienda.

PER INFORMAZIONI	Valentina Balzano vbalzano@sviluppopmi.com ;
	Silvia Casali scasali@sviluppopmi.com
	Monica Morelli mmorelli@sviluppopmi.com ;
	Tel . 0544-280280

Fondimpresa Avviso 1/2022 – Innovazione Digitale e Tecnologica

INNOVAZIONE E SERVITIZZAZIONE: NUOVE TECNOLOGIE DIGITALI PER LA CREAZIONE DI VALORE

PROGETTO PER L'INNOVAZIONE DELLE AZIENDE DEL TERZIARIO E SERVIZI ALLE IMPRESE

L'avvento delle tecnologie digitali e dell'E-commerce ha ridisegnato gli scenari del consumo e le abitudini di molte persone. Se fino a pochi anni fa lavorare in un'ambiente diverso da quello aziendale o acquistare una autovettura on-line erano considerati comportamenti improbabili, oggi abbiamo appreso che i vincoli fisici sono sempre meno.

Anche le filiere del terziario e del commercio hanno adeguato i processi gestionali per realizzare prodotti e servizi innovativi, a supporto delle esigenze dei propri clienti, dimostrando una notevole capacità di saper sviluppare nuove soluzioni.

Dal nuovo Mindset Agile e dall'integrazione delle tecnologie digitali sono nati nuovi modelli e strategie di business capaci di ridurre distanze e abilitare nuove competenze, incrementando i profitti dell'impresa. L'Open Innovation e le digital skills sono elementi distintivi di una trasformazione tecnologica e sociale che abbraccia ogni settore e organizzazione.

I MODULI FORMATIVI:

Processi Lean e Mindset Agile, il Design Thinking come approccio all'innovazione - 16 ore

Possiamo decidere di fare parte di una evoluzione e imparare a comprenderla, oppure subirla. Se restiamo ancorati alle abitudini e nella nostra zona di confort, difficilmente potremo vedere nuove opportunità. Come si vince la resistenza al cambiamento? Generando un beneficio che attiva nuovi bisogni. Il nostro vantaggio competitivo potrebbe nascere dalla necessità di ridurre gli sprechi, abilitare le organizzazioni a diventare agili e a esplorare gli apprendimenti digitali, allo scopo di promuovere nuovi processi e modelli gestionali innovativi.

OBIETTIVI

L'obiettivo di questo modulo è quello di allenare le persone a vincere la resistenza al cambiamento ed apprendere le tecniche e gli strumenti del Mindset Agile e del miglioramento continuo, per realizzare processi gestionali efficienti e nuovi servizi digitali con un forte approccio all'innovazione. Gli strumenti del Design Thinking sono gli abilitatori delle nuove soluzioni a beneficio dei clienti delle nostre imprese.

CONTENUTI

- Adattarsi al cambiamento o governare il cambiamento?;
- Il concetto di *valore* per il cliente;
- Innovazioni che creano valore
- Analisi organizzativa;
- Come creare un Mindset Agile;
- Dal modello tradizionale ad una organizzazione Agile?;

- Le tre onde del movimento Agile;
- Business Agility
- Gli errori più comuni nei progetti di trasformazione Agile;
- I principi Lean
- Lotta agli sprechi;
- Lean Digital Office.
- Strumenti e app per rendere più efficienti le organizzazioni aziendali;
- Il Design Thinking come approccio all'Innovazione.

Strategie dell'innovazione e tecnologie digitali per la digitalizzazione dei processi gestionali - 16 ore

L'innovazione è un processo continuo e scalabile, possiamo decidere i tempi di implementazione, disegnare il percorso, definire i segmenti di clientela e le risorse, misurare i vantaggi per le nostre aziende. Ogni settore e organizzazione è attivo o lo sarà nel breve, nel realizzare il proprio modello. Quali sono i partner e gli abilitatori di questo percorso di continuo apprendimento?

La collaborazione con gli ecosistemi digitali e i network tecnologici (Competence Center Digital Innovation Hub, enti di ricerca ecc.) sono alcune delle leve esterne all'azienda di questa nuova era digitale, un campo di test e validazione di molti strumenti ed esperienze a supporto delle nostre imprese e delle loro decisioni future.

OBIETTIVI

In questo modulo analizzeremo i modelli di Open Innovation più diffusi nelle imprese dei settori che erogano servizi, per focalizzarci sulle competenze core necessarie a definire i migliori driver tecnologici utili a raggiungere l'obiettivo atteso. Apprenderemo attraverso i casi studio e l'analisi dei processi aziendali dei partecipanti, come individuare le opportunità e i criteri di scelta più idonei alle nostre organizzazioni e processi gestionali.

CONTENUTI

- Strategie e modelli dell'innovazione;
- L'innovazione digitale e i suoi pilastri;
- I vantaggi di creare un processo di Open Innovation nelle imprese;
- Trend innovativi e casi studio nel settore dei servizi;
- Tecnologie e modelli organizzativi per favorire l'innovazione digitale
- Big Data;
- IoT;
- l'intelligenza artificiale;
- Realtà virtuale, aumentata, mixata, Digital Twin;
- Le tecnologie che creano valore nello sviluppo delle competenze;

- Blockchain: che cos'è e come funziona;
- Digitalizzazione dei processi.

Garantire la Cybersecurity, sviluppare la cultura digitale, ri-disegnare la strategia di business e la roadmap digitale dei nuovi servizi. - 18 ore

La trasformazione digitale non coinvolge solo i prodotti e i processi produttivi, ma in particolare il mondo dei servizi, a partire dalla PA, alimentare, logistica distributiva, servitizzazione, ecc.

Siamo costantemente interconnessi a sistemi che dialogano tra loro, e per questo molto esposti agli attacchi informatici. Il ruolo degli utenti nella trasformazione digitale sta cambiando, così come le competenze necessarie a governare le scelte strategiche e disegnare le nuove soluzioni per il cliente sono evolute. Dalla revisione dei modelli di business attuali possiamo individuare i canali di vendita e gli strumenti necessari a migliorare i nostri business.

OBIETTIVI

In questo modulo ci focalizzeremo sulla necessità di sviluppare una cultura digitale, e i modelli di sicurezza informatica da adottare per evitare la perdita dei dati e garantire la continuità del Business. Vedremo inoltre come cambia il ruolo degli and user nella trasformazione digitale, e il processo di valutazione delle competenze per lo sviluppo organizzativo. Approfondiremo le attuali strategie di business, la raccolta dei dati, i driver di scelta del modello di business e le strategie di vendita, per definire la roadmap digitale dei nuovi servizi.

CONTENUTI

- Come analizzare i rischi interconnessi alle tecnologie digitali;
- Assicurare la continuità del business partendo dalla Cybersecurity;
- Modelli organizzativi per la sicurezza delle informazioni;
- Come cambia il ruolo delle persone nell'era digitale;
- Digital Assessment della maturità tecnologica aziendale, analisi gap e piani di azione;
- Modelli di business;
- Dal Business Model all'Operating Model Canvas;
- Strumenti di sviluppo delle strategie di nuovi servizi;
- Business Intelligence e Analytics;
- Da Big data a Small data;
- Social Media e Content Strategy;
- E-commerce;
- Digital Transformation Roadmap.

Per info e iscrizioni:

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del Lavoro 42/F Ravenna; Piazzale Giolitti 11 Forlì

Silvia Casali

scasali@sviluppopmi.com

3402512479

**INNOVAZIONE E SERVITIZZAZIONE:
NUOVE TECNOLOGIE DIGITALI PER LA CREAZIONE DI VALORE**

PROGETTO PER L'INNOVAZIONE DELLE AZIENDE DEL TERZIARIO E SERVIZI ALLE IMPRESE

SCHEDA DI ADESIONE

TERMINE ADESIONI: giovedì 10 Marzo 2022

I posti sono limitati e verranno riservati in ordine cronologico

scasali@sviluppopmi.com – 3402512479

Periodo di realizzazione indicativo: Luglio 2022 – Aprile 2023

REFERENTE AZIENDALE DA CONTATTARE	
Nome e Cognome	
Tel	
Mail	

DATI DELL'AZIENDA			
Denominazione			
Matricola INPS		Anno di costituzione	
Codice Fiscale		Partita IVA	
Natura Giuridica		Codice Ateco (specificare 2002 o 2007)	
Attività prevalente			
Contratto CCNL applicato			
Firmatari del CCNL applicato			
Indirizzo sede legale			
Via		Cap	
Comune		Provincia	
Tel.		PEC	
Indirizzo sede operativa (se diversa da quella legale)			
Via		Cap	

Comune		Provincia	
Tel.		PEC	

Dimensioni aziendali (secondo definizione Unione Europea)			
Micro (M) <input type="checkbox"/>	Piccola (PI) <input type="checkbox"/>	Media (MI) <input type="checkbox"/>	Grande (G) <input type="checkbox"/>

Multi localizzata**	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
----------------------------	---

**Nel caso in cui fosse multi localizzata, compilare il medesimo file per le differenti sedi

Tipologia			
Collegata <input type="checkbox"/>	Controllata <input type="checkbox"/>	Indipendente <input type="checkbox"/>	Altro <input type="checkbox"/>

(Il regolamento *de minimis* in vigore per il settennato 2014 - 2020 è sostanzialmente identico a quello rimasto in vigore per il periodo 2007 - 2013, salvo un'importante novità da tenere presente per le imprese appartenenti a un gruppo aziendale.

La Commissione Europea ha infatti introdotto e specificato il concetto di "impresa unica": nel calcolo del plafond *de minimis* deve essere presa in considerazione sia l'azienda che ha richiesto l'agevolazione che l'insieme delle imprese collegate a questa. La nuova norma richiama da vicino il principio e il metodo utilizzato per il calcolo della dimensione di piccola e media impresa. Nello specifico si intende per impresa unica l'insieme delle imprese fra le quali esiste almeno una delle relazioni di collegamento seguenti, da verificare sia a monte che a valle dell'impresa richiedente l'incentivo:

- a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima o in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- d) un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Resta confermato l'importo complessivo degli *aiuti de minimis* concedibili dalle pubbliche amministrazioni in capo alla singola impresa, se indipendente, o al gruppo di imprese collegate tra loro: 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari. Per le imprese con esercizio finanziario corrispondente all'anno solare gli anni da prendere in considerazione per la verifica delle agevolazioni in *de minimis* sono quindi: 2016, 2017, e 2018.

Il concetto di "impresa unica" riguarda solo la **dimensione nazionale** del gruppo.

Infine grazie al nuovo regolamento anche le imprese in crisi potranno accedere agli aiuti erogati in regime *de minimis*, fattispecie vietata in passato.)

Composizione del personale (inserire il numero di dipendenti corrispondente ad ogni cella):

	Operai	Impiegati	Quadri	Dirigenti
Uomini				
Donne				
Totale				

Rappresentanze sindacali in azienda (RSU o RSA)?	
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

Breve descrizione e storia dell'azienda. Descrizione delle attività produttive e/o commerciali prevalenti (minimo 5 righe):

DATI LEGALE RAPPRESENTANTE			
Nome			
Cognome			
Data di nascita (gg/mm/aaaa)		Provincia di nascita	
Comune di nascita			
Codice fiscale			
Telefono / Cellulare			
Email			

ADESIONE A FONDIMPRESA	
ADERENTE A FONDIMPRESA?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Ha già ottenuto contributi da Fondimpresa?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Ha partecipato all'Avviso 1/2021 di Fondimpresa?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Password di accesso all'area riservata di Fondimpresa	Login.....Password..... <input type="checkbox"/> Non ne sono in possesso
Possesso di firma digitale in corso di validità	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No

PARTECIPAZIONE AL PIANO SERVITIZZAZIONE – 50 ore complessive

Indicare il numero dei partecipanti a ciascun modulo (minimo 3/4)

Indicare se il docente è già individuato dall'azienda tra i suoi consulenti

Processi Lean e Mindset Agile, il Design Thinking come approccio all'innovazione - 16 ore	n. partecipanti (operai, impiegati, quadri) _____ Docente/consulente già individuato <input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Strategie dell'innovazione e tecnologie digitali per la digitalizzazione dei processi gestionali - 16 ore	n. partecipanti (operai, impiegati, quadri) _____ Docente/consulente già individuato <input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Garantire la Cybersecurity, sviluppare la cultura digitale, ri-disegnare la strategia di business e la roadmap digitale dei nuovi servizi - 18 ore	n. partecipanti (operai, impiegati, quadri) _____ Docente/consulente già individuato <input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No

 Autorizzo il trattamento dei dati personali in base all'art. 13 del D. Lgs. 196/2003 e all'art. 13 GDPR 679/16.

Fondimpresa Avviso 1/2022 – Innovazione Digitale e Tecnologica

Digital Smart Factory:

i nuovi processi innovativi e tecnologici che rendono le imprese competitive

PROGETTO PER L'INNOVAZIONE NELLA FILIERA DELLE IMPRESE MECCANICHE

Le recenti trasformazioni a cui tutte le aziende sono chiamate a rispondere, coinvolgono l'intera catena del valore e richiedono un nuovo approccio al cambiamento. Anche le imprese più virtuose si mettono in discussione, per garantire prodotti e servizi in linea con la domanda dei clienti. La ricerca dell'efficienza nelle aziende manifatturiere, ma non solo, è un must ancora oggi, a questa si aggiunge la necessità di sviluppare un nuovo Mindset Agile, un'apertura all'innovazione (Open Innovation) ed una concreta trasformazione digitale per poter governare con efficacia i processi aziendali e promuovere nuovi modelli di business e la ricerca della profittabilità.

Quante aziende hanno chiara la roadmap (percorso) e le competenze per guidare questa trasformazione tecnologica e l'incremento di innovazione?

Abbiamo necessità di creare organizzazioni agili ed ecosistemi aziendali interconnessi, che partano dalla definizione del valore per il cliente, abili a modificare il modello di impresa raccogliendo le sfide e le opportunità dei mercati, per aumentare le proprie leve competitive.

Attendere significa aumentare il rischio di insuccesso.

I MODULI FORMATIVI:

Business Agility: organizzazioni agili e processi Lean per incrementare il valore del prodotto e dei servizi al cliente - 16 ore

Per disegnare la nuova strategia aziendale innovativa e sostenibile, dobbiamo eliminare gli ostacoli tra noi e il cliente ed anticipare i nuovi scenari, con un approccio al cambiamento Agile. Il nostro percorso parte dall'abilitare le organizzazioni a vedere e prevenire gli sprechi, ridurre i costi e i vincoli di una trasformazione così ampia e complessa, L'investimento di competenze e metodi incrementa la cultura aziendale e la crescita delle persone, il valore aggiunto del nostro business.

OBIETTIVI

L'obiettivo di questo modulo è quello di allenare le persone a vedere nuovi punti di vista per sviluppare le competenze pratiche ed utilizzare le tecniche e gli strumenti del Mindset Agile e del miglioramento continuo, nuovi processi Lean e la digital transformation, negli uffici e nei reparti produttivi. Da questa base di partenza su potranno innestare le tecnologie e gli apprendimenti necessari a disegnare un ecosistema di fabbrica connesso e integrato.

CONTENUTI

- Cambiamento del contesto e capacità di adattamento;
- Concetto di Valore e Innovazione;

➤ **Posti limitati. Termine per l'adesione al progetto Lunedì 14 Marzo 2022**

- Mappatura dei fattori organizzativi;
- Mindset Agile per organizzazioni agili;
- Come passare da un modello tradizionale ad una organizzazione Agile?;
- Le tre onde del movimento Agile;
- Gli errori più comuni nei progetti di trasformazione Agile;
- Il Design Thinking come approccio all'Innovazione;
- Lean Digital Office. Strumenti e app per rendere più efficienti le organizzazioni aziendali;
- Il miglioramento continuo nell'industria 4.0;
- Lean e digital Transformation, lotta agli sprechi.

Forme e modelli di Innovazione. Le competenze digitali e le tecnologie che creano un maggiore impatto nei processi aziendali - 16 ore

Non è corretto pensare che l'incremento di innovazione nei prodotti, processi e servizi sia raggiungibile solo con l'acquisto e l'introduzione delle migliori tecnologie. Va definito il valore che vogliamo generare, il modello da implementare, le competenze necessarie per guidare i processi aziendali. L'integrazione di asset tangibili e intangibili con la catena del valore consente di sviluppare le soluzioni di maggiore successo e aumentare la redditività dell'impresa.

OBIETTIVI

In questo modulo partiremo quindi dal valore che vogliamo creare, analizzando i modelli di Open Innovation più diffusi nelle imprese del settore manifatturiero, per focalizzarci sulle competenze core necessarie e definire i migliori driver tecnologici utili a raggiungere l'obiettivo atteso per le nostre imprese. Apprenderemo attraverso i casi studio e l'analisi dei processi aziendali dei partecipanti, come individuare le opportunità e i criteri di scelta.

CONTENUTI

- Innovazione di prodotto, processo e nei servizi;
- Strategie, modelli organizzativi e operativi dell'innovazione;
- L'Open Innovation vantaggi ed esempi;
- L'innovazione digitale e i suoi pilastri;
- Trend innovativi e casi studio;
- Cosa si intende per Industry 4.0? ;
- Interfacce e strumenti dell'Industry 4.0;
- Smart Factory, automazione e gestione degli asset;
- Pianificazione e controllo della produzione;
- Supply Chain & Logistica 4.0;
- Sistemi di visione artificiale per la qualità e la produzione;

➤ **Posti limitati. Termine per l'adesione al progetto Lunedì 14 Marzo 2022**

- l'intelligenza artificiale;
- Realtà virtuale, aumentata, mixata, Digital Twin;

Digital Smart Factory, la nuova roadmap dell'innovazione nella filiera meccanica - 18 ore

La trasformazione digitale è entrata nelle nostre aziende, anche se potremmo non averne la piena consapevolezza. Molti esempi del settore manifatturiero e non solo, mostrano l'opportunità di rivedere i nostri processi, e come un ecosistema digitale interconnesso promuove nuovi scenari produttivi e di business. La disponibilità di tecnologie e modelli organizzativi per favorire l'innovazione, oggi con costi più democratici rispetto al passato, non sono più un vincolo per l'evoluzione aziendale. Ma tutto questo non si traduce in un piano di sviluppo, fino a quando non avremo misurato la maturità tecnologica, le competenze interne e disegnato la roadmap dell'innovazione quantificando le risorse e costi necessari.

OBIETTIVI

In questo modulo finalizzeremo il nostro percorso di innovazione integrando tutti gli apprendimenti delle fasi precedenti e la trasformazione digitale. Impareremo ad utilizzare diversi strumenti di visual design per mappare i flussi aziendali strategici, analizzeremo le metodologie di assessment industria 4.0, per definire la roadmap dell'innovazione aziendale e il ruolo fondamentale del management in questa trasformazione ed evoluzione aziendale.

CONTENUTI

- Big Data;
- IoT;
- Analisi del rischio nella catena del valore;
- Cybersecurity, la sicurezza prima di tutto!;
- Modelli organizzativi per la sicurezza delle informazioni;
- Blockchain: che cos'è e come funziona;
- Mappatura dei flussi e processi principali;
- Assessment della maturità tecnologica aziendale, analisi gap e piani di azione;
- Roadmap dell'innovazione digitale;
- Il ruolo delle risorse umane HR e dei Manager nell'era digitale;
- Le tecnologie che creano valore nella formazione;

Per info e iscrizioni:

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del Lavoro 42/F Ravenna; Piazzale Giolitti 11 Forlì

Silvia Casali

scasali@sviluppopmi.com

3402512479

➤ **Posti limitati. Termine per l'adesione al progetto Lunedì 14 Marzo 2022**

Digital Smart Factory:

i nuovi processi innovativi e tecnologici che rendono le imprese competitive

PROGETTO PER L'INNOVAZIONE NELLA FILIERA DELLE IMPRESE MECCANICHE

SCHEDA DI ADESIONE

TERMINE ADESIONI: giovedì 10 Marzo 2022

I posti sono limitati e verranno riservati in ordine cronologico

scasali@sviluppopmi.com – 3402512479

Periodo di realizzazione indicativo: Luglio 2022 – Aprile 2023

REFERENTE AZIENDALE DA CONTATTARE	
Nome e Cognome	
Tel	
Mail	

DATI DELL'AZIENDA			
Denominazione			
Matricola INPS		Anno di costituzione	
Codice Fiscale		Partita IVA	
Natura Giuridica		Codice Ateco (<i>specificare 2002 o 2007</i>)	
Attività prevalente			
Contratto CCNL applicato			
Firmatari del CCNL applicato			
Indirizzo sede legale			
Via		Cap	
Comune		Provincia	
Tel.		PEC	
Indirizzo sede operativa (<i>se diversa da quella legale</i>)			
Via		Cap	
Comune		Provincia	
Tel.		PEC	

Dimensioni aziendali (secondo definizione Unione Europea)

Micro (M) <input type="checkbox"/>	Piccola (PI) <input type="checkbox"/>	Media (MI) <input type="checkbox"/>	Grande (G) <input type="checkbox"/>
------------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

Multi localizzata**SI NO

**Nel caso in cui fosse multi localizzata, compilare il medesimo file per le differenti sedi

Tipologia

Collegata <input type="checkbox"/>	Controllata <input type="checkbox"/>	Indipendente <input type="checkbox"/>	Altro <input type="checkbox"/>
------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------

(Il regolamento *de minimis* in vigore per il settennato 2014 - 2020 è sostanzialmente identico a quello rimasto in vigore per il periodo 2007 - 2013, salvo un'importante novità da tenere presente per le imprese appartenenti a un gruppo aziendale.

La Commissione Europea ha infatti introdotto e specificato il concetto di "impresa unica": nel calcolo del plafond *de minimis* deve essere presa in considerazione sia l'azienda che ha richiesto l'agevolazione che l'insieme delle imprese collegate a questa. La nuova norma richiama da vicino il principio e il metodo utilizzato per il calcolo della dimensione di piccola e media impresa. Nello specifico si intende per impresa unica l'insieme delle imprese fra le quali esiste almeno una delle relazioni di collegamento seguenti, da verificare sia a monte che a valle dell'impresa richiedente l'incentivo:

- un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima o in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Resta confermato l'importo complessivo degli *aiuti de minimis* concedibili dalle pubbliche amministrazioni in capo alla singola impresa, se indipendente, o al gruppo di imprese collegate tra loro: 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari. Per le imprese con esercizio finanziario corrispondente all'anno solare gli anni da prendere in considerazione per la verifica delle agevolazioni in *de minimis* sono quindi: 2016, 2017, e 2018.

Il concetto di "impresa unica" riguarda solo la **dimensione nazionale** del gruppo.

Infine grazie al nuovo regolamento anche le imprese in crisi potranno accedere agli aiuti erogati in regime *de minimis*, fattispecie vietata in passato.)

Composizione del personale (inserire il numero di dipendenti corrispondente ad ogni cella):

	Operai	Impiegati	Quadri	Dirigenti
Uomini				
Donne				
Totale				

Rappresentanze sindacali in azienda (RSU o RSA)?SI NO **Breve descrizione e storia dell'azienda. Descrizione delle attività produttive e/o commerciali prevalenti (minimo 5 righe):**

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

Per informazioni, assistenza nella compilazione e modalità di invio della scheda contattare:

Silvia Casali tel. 3402512479 scasali@sviluppopmi.com

SVILUPPO PMI SRL – www.sviluppopmi.com

DATI LEGALE RAPPRESENTANTE			
Nome			
Cognome			
Data di nascita (gg/mm/aaaa)		Provincia di nascita	
Comune di nascita			
Codice fiscale			
Telefono / Cellulare			
Email			

ADESIONE A FONDIMPRESA	
ADERENTE A FONDIMPRESA?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Ha già ottenuto contributi da Fondimpresa?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Ha partecipato all'Avviso 1/2021 di Fondimpresa?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Password di accesso all'area riservata di Fondimpresa	Login.....Password..... <input type="checkbox"/> Non ne sono in possesso
Possesso di firma digitale in corso di validità	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No

PARTECIPAZIONE AL PIANO SMART FACTORY – 50 ore complessive	
Indicare il numero dei partecipanti a ciascun modulo (minimo 3/4)	
Indicare se il docente è già individuato dall'azienda tra i suoi consulenti	
Business Agility: organizzazioni agili e processi Lean per incrementare il valore del prodotto e dei servizi al	n. partecipanti (operai, impiegati, quadri) _____

Per informazioni, assistenza nella compilazione e modalità di invio della scheda contattare:
 Silvia Casali tel. 3402512479 scasali@sviluppopmi.com
 SVILUPPO PMI SRL – www.sviluppopmi.com

**LAVORO USURANTE NOTTURNO
INVIO, ENTRO IL 31 MARZO 2022, DELLA COMUNICAZIONE ALL'ITL E ALL'INPS
DELLE ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2021**

L'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 67/2011, recante «*Accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti*», impone al datore di lavoro di comunicare all'Ispettorato Territoriale del Lavoro e all'INPS lo svolgimento, in maniera continuativa o periodica, di attività di lavoro notturno, così come ivi definito ^[*] (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2020).

Con riferimento al lavoro notturno svolto nell'anno 2021, la comunicazione deve essere effettuata - in via telematica e tramite il portale **disponibile all'indirizzo <https://servizi.lavoro.gov.it>**, a cui si potrà accedere con account **SPID** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 38/2020) o la Carta di Identità Elettronica (**CIE**) - entro il 31 marzo 2022.

L'omessa comunicazione è punita con la sanzione amministrativa da 500 a 1500 euro.

[*] Sono considerati **lavoratori notturni** - ai sensi dell'art. 1, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 67/2011 - quelli adibiti:

- 1) **a turni che, nel "periodo notturno" definito dall'art. 1, comma 2, lettera d), del d.lgs. n. 66/2003 (è tale quello non inferiore a sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino), prestano la loro attività per almeno 6 ore per un numero minimo di giorni lavorativi annui pari a 64;**
- 2) **nell'arco dell'intero anno e per almeno 3 ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.**

«In entrambe le ipotesi anzidette, qualora il datore di lavoro non sia in grado di conoscere le effettive giornate di lavoro notturno prestate nell'anno per assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso dell'anno o per la sussistenza di rapporti di lavoro in part-time verticale, devono essere comunicate tutte le giornate di lavoro notturno svolto. In tali ipotesi è infatti sempre possibile che i requisiti di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 67/2011 possano essere maturati attraverso più rapporti di lavoro nel corso dell'anno con differenti datori di lavoro» (nota del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 9630/2012 - API INDUSTRIA NOTIZIE n. 10/2012).

**UNIEMENS E USO DEL NUOVO CODICE ALFANUMERICO UNICO DEL CCNL APPLICATO:
OBBLIGATORIO DALLA COMPETENZA DI FEBBRAIO 2022**

L'art. 16-quater del d.l. n. 76/2020 ^[*] - (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2020), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 120/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 40/2020) - ha istituito il codice alfanumerico unico per l'indicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Tale disposizione prevede che, nelle comunicazioni obbligatorie al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e nelle denunce retributive mensili all'INPS, il dato relativo al contratto collettivo nazionale (CCNL) applicato al lavoratore venga indicato mediante il codice alfanumerico unico attribuito dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) in sede di acquisizione del contratto collettivo nell'archivio nazionale di cui all'art. 17 della legge n. 936/1986.

Di conseguenza l'INPS, con:

- 1) la circolare 12/11/2021 n. 170 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 42/2021), ha disposto il passaggio su Uniemens al codice alfanumerico unico del CNEL, e fornito le relative indicazioni operative per la sua valorizzazione. Tale passaggio prevedeva un periodo di transizione - riguardante le competenze di dicembre 2021 e di gennaio 2022 - in cui è stato consentito utilizzare anche il codice INPS, per dare modo ai datori di lavoro, ai consulenti/intermediari e ai loro applicativi di adeguarsi al nuovo codice;
- 2) il messaggio 7/3/2022 n. 1058, ha:
 - comunicato che, terminata la fase transitoria di coesistenza dei due codici, dalla competenza del mese di febbraio 2022, il codice unico è il solo ammesso nella compilazione delle denunce mensili. L'elemento da utilizzare continua a essere <CodiceContratto> di <DenunciaIndividuale> e l'elemento <TipoCodiceContratto> dovrà essere valorizzato con il codice "02", come indicato nell'Allegato tecnico Uniemens e nella citata circolare n. 170/2021;
 - fornito le seguenti indicazioni circa l'aggiornamento dei codici all'interno del flusso Uniemens.

Il codice alfanumerico unico viene attribuito dal CNEL ai singoli contratti collettivi nazionali depositati presso l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, dallo stesso Consiglio detenuto ex art. 17 della legge n. 936/1986. L'INPS, pertanto, non provvederà più a codificare i CCNL, ai fini della loro valorizzazione nei flussi Uniemens, poiché, come sopra ricordato, dalla competenza del mese di febbraio 2022, è possibile

[*] **Art. 16-quater del d.l. n. 76/2020**

Codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro

1. Nelle comunicazioni obbligatorie previste dalle disposizioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, e nelle trasmissioni mensili di cui all'articolo 44, comma 9, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, il dato relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro è indicato mediante un codice alfanumerico, unico per tutte le amministrazioni interessate. Tale codice viene attribuito dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) in sede di acquisizione del contratto collettivo nell'archivio di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936. La composizione del codice è definita secondo criteri stabiliti dal CNEL d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Istituto nazionale di previdenza sociale.

utilizzare esclusivamente il codice unico che il CNEL assegna a ciascun contratto del settore privato.

L'elenco dei contratti vigenti e dei relativi codici CNEL utilizzabili per la compilazione degli Uniemens è anche pubblicato al link www.inps.it/prestazioni-servizi/trasmissione-uniemens-per-datori-di-lavoro-di-aziende-private.

Il CNEL comunica mensilmente all'INPS la creazione dei nuovi codici, a seguito del deposito di contratti, e la disattivazione di codici esistenti, per cessazione di contratti depositati.

L'operatività dei nuovi codici è resa disponibile dal mese di competenza successivo alla comunicazione effettuata dal CNEL all'INPS. Nelle more dell'aggiornamento è comunque possibile utilizzare il codice residuale "CDIV".

Laddove l'utilizzo del codice residuale non sia strettamente necessario, i datori di lavoro e i loro delegati sono invitati a verificare l'aggiornamento e la correttezza dei dati inseriti nel campo <CodiceContratto> in occasione della compilazione del flusso, secondo la previsione di cui all'art. 44, comma 9, del d.l. n. 269/2003 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 326/2003), utilizzando il codice unico relativo al contratto applicato per ciascun lavoratore.

Con riferimento ai lavoratori iscritti a Gestioni pubbliche per i quali fosse necessario predisporre una denuncia della Gestione privata (sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens), il codice contratto da esporre, se facente parte del macrosettore CNEL "AMMINISTRAZIONE PUBBLICA", è "CPUB".

**INDUSTRIE TESSILI, DELLE CONFEZIONI DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO/PELLE E PELLICCIA, E
FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E SIMILI NON AMMESSE AI TRATTAMENTI
EMERGENZIALI EX D.L. N. 146/2021
NUOVO TERMINE (IL 31 MARZO 2022) PER TRASMETTERE LE DOMANDE (DI CIGO) PER IL
PERIODO 1/10/2021-31/12/2021**

L'art. 11, comma 2, del d.l. 21/10/2021 n. 146 ^[*] (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 38/2021) - convertito, con modificazioni, dalla legge 17/12/2021 n. 215 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 47/2021) - ha previsto un periodo massimo di 9 settimane di trattamenti di cassa integrazione ordinaria connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 in favore dei datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili, per interruzioni o riduzioni dell'attività produttiva nel periodo collocato tra l'1 ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021.

Sull'ammortizzatore sociale di cui si tratta l'INPS, con:

- la circolare 10/12/2021 n. 183 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 46/2021), ne ha illustrato la disciplina e chiarito che **potevano richiederlo i datori di lavoro risultanti già autorizzati, in tutto o in parte, al trattamento introdotto dall'art. 50-bis, comma 2, del d.l. 25/5/2021 n. 73 ^[**]** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 31/2021) - convertito, con modificazioni, dalla legge 23/7/2021 n. 106 -, **a prescindere dalla durata di quest'ultimo, ma solamente una volta decorso il periodo precedentemente autorizzato;**
- il messaggio 7/3/2022 n. 1060, dopo aver evidenziato che **“la lettura della disposizione (ossia del citato art. 11, comma 2, del d.l. n. 146/2021, N.d.R.) ha generato dubbi interpretativi, poi chiariti dalla circolare n. 183/2021, tali da indurre i datori di lavoro appartenenti ai settori merceologici interessati a presentare, nelle more della pubblicazione della predetta circolare, domanda di accesso ai trattamenti utilizzando una causale errata”**, ha, di conseguenza, fornito le seguenti istruzioni operative per consentire, **“per i medesimi periodi dal 1° ottobre 2021 al 31 dicembre 2021”, di accedere alla cassa integrazione guadagni ordinaria ex d.lgs. n. 148/2015 (CIGO - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 19/2015 e CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 30/2021) a quei datori di lavoro che, avendo utilizzato una “causale errata” per effetto dei suddetti “dubbi interpretativi”, si sono visti respingere le domande di accesso all'ammortizzatore sociale di tipo emergenziale.**

**DATORI DI LAVORO CHE POSSONO TRASMETTERE DOMANDA DI
CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA**

La possibilità di richiedere - sfruttando la riapertura dei termini per la presentazione della domanda - un periodo di trattamenti di CIGO è riservata esclusivamente ai datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili che, avendo proposto domanda di accesso al trattamento

di cassa integrazione di tipo emergenziale di cui all'art. 11, comma 2, del d.l. n. 146/2021, **ne sono stati esclusi in quanto non autorizzati, in tutto o in parte, al precedente trattamento introdotto dall'art. 50-bis, comma 2, del d.l. n. 73/2021. Le domande respinte devono essere state presentate anteriormente alla data (del 10 dicembre scorso) di pubblicazione della circolare n. 183/2021.**

CARATTERISTICHE DEGLI INTERVENTI E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

In ordine alle caratteristiche dei trattamenti, alle richieste di CIGO di cui trattasi si applica la disciplina ordinaria dettata in materia dal d.lgs. n. 148/2015. Stante il periodo interessato (1/10/2021-31/12/2021), detta disciplina rimane ancorata alle disposizioni antecedenti al riordino della materia attuato dalla legge 30/12/2021 n. 234 (riguardante i periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022), come modificato e integrato dal d.l. 27/1/2022 n. 4 (cfr. la circolare INPS n. 18/2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 5/2022).

Ne consegue che trovano applicazione tutte le regole che hanno governato, fino al 31 dicembre 2021, l'accesso ai trattamenti ordinari di integrazione salariale come, a titolo di esempio: l'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro dei lavoratori ricompresi nelle domande (art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 148/2015); l'incidenza dei periodi richiesti sui limiti massimi complessivi e singoli dei trattamenti (articoli 4 e 12 del d.lgs. n. 148/2015); l'obbligo a carico delle aziende richiedenti di produrre una relazione tecnica dettagliata (art. 2 del D.M. n. 95442/2016 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 30/2021 e n. 17/2016) che fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione della prestazione; l'obbligo di comprovare le difficoltà finanziarie in caso di richiesta di pagamento diretto, nonché l'obbligo del versamento del contributo addizionale secondo le disposizioni di cui all'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 148/2015 [***].

Riguardo alla causale, non sarà ritenuta ammissibile quella connessa agli eventi oggettivamente non evitabili (cosiddetto "EONE").

In ordine agli aspetti connessi alla verifica del rispetto delle disposizioni in materia di informazione e consultazione sindacale dettate dall'art. 14 del d.lgs. n. 148/2015, sarà considerata utile l'informativa resa in relazione all'istanza respinta. In assenza di tale informativa, si richiamano le indicazioni fornite dall'INPS con il messaggio 8/2/2022 n. 606 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2022).

In merito alle modalità di pagamento, si ribadisce l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 148/2015 [****].

TERMINI DI TRASMISSIONE DELLE DOMANDE DI ACCESSO AI TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA

In relazione a quanto sopra illustrato, le istanze di cassa integrazione ordinaria riguardanti sospensioni/riduzioni di attività da parte dei datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni

di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili, **dovranno essere trasmesse entro e non oltre il 31 marzo 2022**. In caso di invio successivo, troveranno applicazione le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 15 del d.lgs. n. 148/2015: in particolare, il trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione della domanda; qualora dall'omessa o tardiva presentazione dell'istanza derivi, a danno dei lavoratori, la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai dipendenti una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita. Si ricorda che gli importi corrisposti ai dipendenti, per una somma equivalente all'integrazione salariale non percepita, costituiscono imponibile contributivo.

[*] Art. 11, comma 2, del decreto-legge n. 146/2021

I datori di lavoro di cui all'articolo 50-bis, comma 2, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto, domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per una durata massima di nove settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021, secondo le modalità previste al comma 4. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale. I trattamenti di cui al presente comma sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 140,5 milioni di euro per l'anno 2021. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

[] Art. 50-bis, comma 2, del decreto-legge n. 73/2021**

I datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, identificati, secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007, con i codici 13, 14 e 15, che, a decorrere dalla data del 1° luglio 2021, sospendono o riducono l'attività lavorativa, possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto-legge 30 giugno 2021, n. 99, domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per una durata massima di diciassette settimane nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale.

[*] Art. 5, comma 1, del decreto legislativo n. 148/2015**

Contribuzione addizionale

1. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:

- a) 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) 12 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- c) 15 per cento oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.

[**] Art. 7 del decreto legislativo n. 148/2015**

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

1. Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.
2. L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

3. Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore del presente decreto, i sei mesi di cui al primo periodo decorrono da tale data.

4. Nel caso delle integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.

omissis

AGENTI E RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO FIRR DA VERSARE ENTRO IL 31/3/2022
--

Entro il 31 marzo 2022 le ditte preponenti devono versare alla Fondazione ENASARCO, con il (solo) sistema on-line, l'importo spettante agli agenti e rappresentanti di commercio - individuali o operanti in forma di società - a titolo di indennità di risoluzione del rapporto (Firr), calcolato sulle provvigioni liquidate dall'1 gennaio al 31 dicembre 2021.

Ai fini della determinazione del Firr sono computabili anche le somme corrisposte espressamente e specificatamente a titolo di rimborso o concorso spese, premi e incentivazioni percepite dall'agente nel corso del rapporto e le somme liquidate al momento della cessazione del rapporto; vanno escluse, invece, le somme anticipate dall'agente o rappresentante in nome e per conto del preponente, l'indennità sostitutiva di preavviso e quella suppletiva di clientela.

L'importo del Firr da accantonare annualmente è calcolato sulla base delle aliquote - stabilite dagli Accordi economici collettivi - e degli scaglioni (senza limiti di minimale o massimale) di seguito indicati:

Monomandatari
4% sulle provvigioni fino a 12.400,00 euro annui
2% sulla quota delle provvigioni tra 12.400,01 euro e 18.600,00 euro annui
1% sulla quota delle provvigioni oltre 18.600,01 euro annui
Plurimandatari
4% sulle provvigioni fino a 6.200,00 euro annui
2% sulla quota delle provvigioni tra 6.200,01 euro e 9.300,00 euro annui
1% sulla quota delle provvigioni oltre 9.300,01 euro annui

Alla cessazione del rapporto - che, entro un mese dalla sua data, la preponente deve comunicare alla Fondazione - le somme accantonate a titolo di Firr verranno liquidate all'agente direttamente dall'ENASARCO.

L'obbligo di accantonamento presso la Fondazione ENASARCO termina alla data di scioglimento del contratto di agenzia: in tal caso, le somme non versate verranno corrisposte - decurtate della ritenuta di acconto del 20% - all'agente direttamente dalla ditta mandante.

**PERSONE DISABILI E RICONOSCIMENTO DEI BENEFICI IN FAVORE DEI PARENTI
DELL'ALTRA PARTE DELL'UNIONE CIVILE PER I PERMESSI PER L'ASSISTENZA
E IL CONGEDO STRAORDINARIO: NUOVE ISTRUZIONI INPS**

L'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992^[*] prevede il diritto a usufruire di tre giorni di permesso mensili retribuiti in favore di lavoratori dipendenti che prestino assistenza al coniuge, a parenti o ad affini riconosciuti in situazione di disabilità grave ai sensi del precedente art. 3, comma 3^[**] (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2018 e API INDUSTRIA NOTIZIE n. 13/2011).

L'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001^[***], inoltre, stabilisce la concessione di un congedo straordinario in favore di soggetti con disabilità grave ex art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, fissando un ordine di priorità dei soggetti aventi diritto al beneficio che, partendo dal coniuge, degrada fino ai parenti e agli affini di terzo grado (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2019 e n. 16/2018).

Le predette disposizioni sono state nel tempo coordinate con quelle introdotte dalla legge 20/5/2016 n. 76 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2017) e dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 213 del 5 luglio 2016; in particolare:

- la legge n. 76/2016 ha disciplinato le unioni civili tra persone dello stesso sesso e le convivenze di fatto, e previsto al comma 20 dell'art. 1, tra l'altro: *“le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche a ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso”*;
- la Corte Costituzionale con la sentenza 5/7/2016 n. 213, inoltre, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 nella parte in cui non include il convivente tra i soggetti legittimati a fruire dei permessi ivi previsti.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare:

- a) 27/2/2017 n. 38 (disponibile al link <https://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%2038%20del%2027-02-2017.pdf>), ha fornito le istruzioni operative per la concessione dei permessi ex legge n. 104/1992 e del congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001 in favore del lavoratore dipendente del settore privato, parte di un'unione civile o convivente di fatto, che presti assistenza all'altra parte o convivente, precisando quanto segue:
 - la parte di un'unione civile, che presti assistenza all'altra parte, può usufruire di:
 - permessi di cui alla legge n. 104/1992;
 - congedo straordinario ai sensi dell'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001;
 - il convivente di fatto di cui ai commi 36 e 37 dell'art. 1 della legge n. 76/2016, che presti assistenza all'altro convivente, può usufruire unicamente dei:
 - permessi di cui alla legge n. 104/1992;
- b) 7/3/2022 n. 36, ha diramato le seguenti “nuove istruzioni operative” finalizzate al riconoscimento dei benefici in oggetto in favore dei parenti dell'altra parte dell'unione civile.

IL QUADRO NORMATIVO NAZIONALE E COMUNITARIO

L'art. 1, comma 20, della legge n. 76/2016, che ha istituito e regolamentato le unioni civili tra persone dello stesso sesso, prevede che: *“Al solo fine di assicurare l’effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall’unione civile tra persone dello stesso sesso, le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche a ognuna delle parti dell’unione civile tra persone dello stesso sesso”*. Lo stesso comma, proseguendo, precisa che *“la disposizione di cui al periodo precedente non si applica alle norme del codice civile non richiamate espressamente nella presente legge [...]”*.

Dal momento che l'art. 78 del Codice civile - individuante il rapporto di affinità tra il coniuge e i parenti dell'altro -, non viene espressamente richiamato dalla legge n. 76/2016, nella circolare n. 38/2017 era stato seguito l'orientamento, a suo tempo condiviso con il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, per cui tra una parte dell'unione civile e i parenti dell'altra non si costituisce un rapporto di affinità.

Pertanto, a differenza di quanto avviene per i coniugi, era stato previsto che la parte di un'unione civile potesse usufruire dei permessi di cui alla legge n. 104/1992 unicamente nel caso in cui prestasse assistenza all'altra parte dell'unione e non nel caso in cui l'assistenza fosse rivolta a un parente dell'unito, non essendo riconoscibile in questo caso rapporto di affinità.

Successivamente, su espresso parere del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali viene sottolineata la necessità di modificare tale posizione, potendosi configurare altrimenti una discriminazione per orientamento sessuale.

L'orientamento seguito finora, infatti, seppure attuativo di una norma nazionale, sarebbe in contrasto con il consolidato orientamento giurisprudenziale dell'Unione europea che, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio di parità di trattamento, vieta la discriminazione basate sull'orientamento sessuale, in particolare per quanto concerne l'occupazione, le condizioni di lavoro e la retribuzione (Direttiva 2000/78/CE attuata in Italia con il d.lgs. 9/7/2003 n. 216). Il diritto ai benefici in oggetto nei confronti delle parti di un'unione civile, infatti, non avrebbe la stessa estensione riconosciuta ai soggetti legati da un rapporto di coniugio (al quale pur volendo non potrebbero accedere), anche se in presenza di situazioni comparabili, caratterizzate entrambe da una stabile relazione tra le parti e da un rapporto di affettività che da essa deriva anche nei confronti dei parenti del partner.

Pertanto, alla luce della normativa antidiscriminatoria di origine comunitaria e del primato del diritto dell'Unione europea nei confronti della normativa nazionale si devono osservare le nuove istruzioni operative sotto riportate, finalizzate al riconoscimento dei benefici in oggetto in favore dei parenti dell'altra parte dell'unione civile. Fatte salve le modifiche e le integrazioni che seguono, restano ferme le indicazioni già fornite con la circolare n. 38/2017.

EFFETTI SULLA CONCESSIONE DEI PERMESSI DI CUI ALL'ART. 33, COMMA 3, DELLA LEGGE N. 104/1992 AI LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO

L'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 prevede il diritto a usufruire di tre giorni di permesso mensili retribuiti, in favore di lavoratori dipendenti che prestino assistenza al coniuge, a parenti o ad affini entro il secondo grado - con possibilità di estensione fino al terzo grado - riconosciuti in situazione di disabilità grave ai sensi del precedente art. 3, comma 3.

Alla luce di quanto disposto dalla legge n. 76/2016 e dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 213/2016 - che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 nella parte in cui non include il convivente tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con disabilità in situazione di gravità -, nella circolare n. 38/2017, è stato specificato che i permessi in argomento possono essere fruiti anche:

- dalla parte di un'unione civile che presti assistenza all'altra parte;
- dal convivente di fatto di cui ai commi 36 e 37 dell'art. 1 della legge n. 76/2016, che presti assistenza all'altro convivente.

In particolare, fermo restando il principio del referente unico, come individuato nelle circolari n. 155 del 3 dicembre 2010 e n. 32 del 6 marzo 2012 (cfr., rispettivamente, API INDUSTRIA NOTIZIE n. 27/2010 e n. 6/2012, N.d.R.), il diritto a usufruire dei permessi di cui al citato art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, per assistere il disabile in situazione di gravità, può essere concesso, in alternativa, al coniuge, alla parte dell'unione civile, al convivente di fatto, al parente o all'affine entro il secondo grado. Inoltre, è possibile concedere il beneficio a parenti o affini di terzo grado qualora i genitori o il coniuge/la parte dell'unione civile/il convivente di fatto della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Alla luce delle considerazioni di cui sopra, queste le **nuove istruzioni**.

Al fine di evitare comportamenti discriminatori nei riguardi di “due situazioni giuridiche comunque comparabili (uniti civilmente e coniugi)”, seppure l'art. 78 del Codice civile non venga espressamente richiamato dalla legge n. 76/2016, **ai fini del riconoscimento dei benefici in parola, va riconosciuto sussistente il rapporto di affinità anche tra l'unito civilmente e i parenti dell'altra parte dell'unione.**

Ne deriva che, per i lavoratori del settore privato, **il diritto ai permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 va riconosciuto all'unito civilmente, oltre che nel caso in cui in cui questi presti assistenza all'altra parte dell'unione, anche nel caso in cui rivolga l'assistenza a un parente dell'unito.**

Allo stesso modo i parenti dell'unito civilmente avranno diritto ad assistere l'altra parte dell'unione.

Resta fermo il rispetto del grado di affinità normativamente previsto.

Si evidenzia, invece, che **il rapporto di affinità non è riconoscibile tra il “convivente di fatto” e i parenti dell'altro partner, non essendo la “convivenza di fatto” un istituto giuridico, ma una**

situazione di fatto tra due persone che decidono di formalizzare il loro legame affettivo stabile di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale.

Pertanto, a differenza di quanto avviene per i coniugi e gli uniti civilmente, **il “convivente di fatto” può usufruire dei permessi di cui alla legge n. 104/1992 unicamente nel caso in cui presti assistenza al convivente e non nel caso in cui intenda rivolgere l’assistenza a un parente del convivente.**

Ai fini della valutazione della spettanza del diritto ai permessi in argomento, si ribadisce inoltre quanto segue.

Allo stato normativo attuale, mentre l’unione civile può essere costituita solo tra persone dello stesso sesso, la convivenza di fatto può essere costituita sia da persone dello stesso sesso che da persone di sesso diverso.

Per la qualificazione di “convivente” deve farsi riferimento alla “convivenza di fatto” come individuata dal comma 36 dell’art. 1 della legge n. 76/2016, in base al quale “si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un’unione civile” e accertata ai sensi del successivo comma 37.

Quest’ultimo comma prevede che, ferma restando la sussistenza dei presupposti di cui al precedente comma 36, per l’accertamento della stabile convivenza deve farsi riferimento alla dichiarazione anagrafica di cui all’art. 4 e alla lettera b) del comma 1 dell’art. 13 del regolamento di cui al D.P.R. n. 223/1989.

Per quanto riguarda la qualificazione di “parte dell’unione civile”, ai sensi del comma 3 dell’art. 1 della legge n. 76/2016, dovrà farsi riferimento agli atti di unione civile registrati nell’archivio dello stato civile.

Trattandosi in entrambi i casi di dati detenuti da altra pubblica Amministrazione, ai fini della concessione del diritto sarà sufficiente la dichiarazione del richiedente, nella domanda, di essere coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto ai sensi del comma 36 dell’art. 1 della legge n. 76/2016. Sarà cura dell’operatore della sede INPS territorialmente competente provvedere, secondo le consuete modalità, all’espletamento dei controlli delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni.

Le strutture territoriali dell’Istituto avranno cura di riesaminare, alla luce dei suddetti chiarimenti, i provvedimenti già adottati e le istanze già pervenute e non ancora definite relativamente ai rapporti non esauriti, intendendosi come tali quelle situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o prescrizione del diritto.

EFFETTI SULLA CONCESSIONE DEL CONGEDO STRAORDINARIO AI SENSI DELL'ART. 42, COMMA 5, DEL D.LGS. N. 151/2001 AI LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO

Il comma 5 dell'art. 42 del d.lgs. n. 151/2001 stabilisce la concessione del congedo straordinario in favore di soggetti con disabilità grave accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992, fissando un ordine di priorità dei soggetti aventi diritto al beneficio che degrada dal coniuge fino ai parenti e agli affini di terzo grado.

Come indicato nella circolare n. 38/2017, alla luce di quanto disposto dalla legge n. 76/2016, **l'unito civilmente è incluso, in via alternativa e al pari del coniuge, tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del beneficio in parola.**

Per le ragioni sopra illustrate, **la tutela del congedo straordinario in argomento non è prevista, invece, in favore del convivente di fatto** di cui ai commi 36 e 37 dell'art. 1 della legge 76/2016.

Tutto quanto sopra premesso, è possibile usufruire del congedo in esame secondo il seguente ordine di priorità:

1. il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente" della persona disabile in situazione di gravità;
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del "coniuge convivente"/della "parte dell'unione civile convivente";
3. uno dei "figli conviventi" della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente" ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. uno dei "fratelli o sorelle conviventi" della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori" e i "figli conviventi" del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un "parente o affine entro il terzo grado convivente" della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori", i "figli conviventi" e i "fratelli o sorelle conviventi" siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
6. uno dei figli non ancora conviventi con la persona disabile in situazione di gravità, ma che tale convivenza instauri successivamente, nel caso in cui il "coniuge convivente" /la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori", i "figli conviventi" e i "fratelli o sorelle conviventi", i "parenti o affini entro il terzo grado conviventi" siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Sulla base delle considerazioni precedentemente esposte, **anche con riferimento al congedo straordinario, il diritto per i lavoratori del settore privato va riconosciuto all'unito civilmente oltre che nel caso in cui in cui questi presti assistenza all'altra parte dell'unione, anche nel caso in cui rivolga l'assistenza a un parente dell'unito.**

Allo stesso modo i parenti di una parte dell'unione civile avranno diritto ad assistere l'altra parte dell'unione.

Resta fermo il limite del terzo grado di affinità e il requisito della convivenza (come individuato nella circolare n. 32/2012, paragrafo 6, fatte salve le precisazioni di cui al messaggio n. 6512/2010) con l'affine disabile grave da assistere.

Ai fini della valutazione della spettanza del diritto al congedo in argomento, si rinvia a quanto innanzi evidenziato in merito alla qualificazione di parte dell'unione civile.

Le strutture territoriali INPS avranno cura di riesaminare, alla luce di tali chiarimenti, i provvedimenti già adottati e le istanze già pervenute e non ancora definite relativamente ai rapporti non esauriti, intendendosi come tali quelle situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o prescrizione del diritto.

[*] Art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992

A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado 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.

[] Art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992**

Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

[*] Art. 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001**

Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.