

NOTIZIARIO N. 20 - 20 MAGGIO 2022

EVENTI

31 MAGGIO	PAGAMENTI INTERNAZIONALI: COME METTERE IN 'SICUREZZA' I PROPRI CREDITI.	 in collaborazione con  CONFIMIVICENZA	pag. 3
------------------	--	---	--------

AFFARI GENERALI

	Confimi Impresa Meccanica/FIM-CISL, UILM-UIL: modalità di richiesta della copia del CCNL 7/6/2021.	pag. 4
--	---	--------

AMBIENTE E SICUREZZA

♦	Protocollo condiviso sulle linee guida per la prevenzione della diffusione del COVID-19 nei cantieri.	pag. 7
---	---	--------

CONVENZIONI

♦	Convenzione Confimi Industria – FCA / Stellantis “tariffario maggio 2022”.	pag. 14
---	--	---------

FORMAZIONE



	Fondirigenti - Avviso 1/2022 Le competenze manageriali per “Transizione Resiliente” Fino a 12.500 € in formazione a sostegno della sostenibilità, della transizione digitale, della gestione dei rischi e della crisi, delle competenze per il cambiamento e per la crescita dei giovani leader.	pag. 17
	Fondimpresa – Avviso 2/2022 Catalogo competenze base e trasversali ✓ Imprese aderenti a Fondimpresa ✓ Invio delle schede di pre-adesione: 30 maggio ✓ Possibilità di creare percorsi aziendali personalizzati con un minimo di 4 iscrizioni al medesimo corso.	pag. 21

SINDACALE E PREVIDENZIALE

	Aziende con oltre 50 dipendenti e rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile: pubblicato il decreto con le modalità per la sua presentazione (entro il 30/9/2022 e con un applicativo informatico operativo dal 23/6/2022).	pag. 26
♦	Assegno di integrazione salariale erogato dal FIS e domande presentate da gennaio al 31 marzo 2022: chiarimenti INPS.	pag. 40
♦	Premio INAIL 2022: limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il suo calcolo.	pag. 44
♦	Convalida delle dimissioni rassegnate dalle donne durante la gravidanza e dai genitori di figli fino a 3 anni/risoluzioni consensuali concordante nel “periodo protetto”: disponibile il nuovo modello di richiesta del colloquio online.	pag. 46
♦	TFR: indice di rivalutazione di aprile 2022.	pag. 47

PAGAMENTI INTERNAZIONALI: COME METTERE IN 'SICUREZZA' I PROPRI CREDITI

WEBINAR (Zoom)

31 maggio 2022 | ore 9.00 – 13.00



Favorire l'individuazione e la valutazione del rischio di mancato pagamento nelle vendite verso l'estero attraverso la conoscenza degli strumenti di pagamento e di garanzia più efficaci al fine di mettere "in sicurezza" i propri crediti.

Saranno analizzate caratteristiche e articolazione delle forme di pagamento e di garanzia in uso negli scambi internazionali, con particolare attenzione agli incassi documentari, ai crediti documentari e alle garanzie a domanda.

DESTINATARI: imprenditori, titolari, addetti uffici export, responsabili ed addetti amministrativi, responsabili delle spedizioni-trasporti e commerciali di aziende già esportatrici e/o importatrici o che stanno avviando l'operatività commerciale internazionale.

PROGRAMMA:

Valutazione del rischio di credito ("Commerciale" e Paese") e strumenti di tutela

Interazione con gli aspetti commerciali, contrattualistici, logistici e finanziari

Bonifici bancari anticipati e posticipati assistiti o meno da garanzie

Assegno bancario: negoziazione Sbf ed invio al dopo incasso: rischi

Incasso documentario (D/P - CAD - D/A): che cos'è, quali i rischi e norme della ICC (URC 522)

Credito documentario: definizione, articolazione, caratteristiche, vantaggi e normativa di riferimento (le UCP 600 e le ISBP 745 della ICC)

Credito documentario senza conferma, con conferma e silent confirmation

Fasi del credito documentario: dalla negoziazione, alla richiesta di apertura, all'emissione, fino all'incasso

Utilizzo del credito documentario: data, luogo e modalità (di pagamento, di accettazione, di negoziazione)

Presentazione conforme dei documenti quale condizione per il pagamento

Criteri generali per l'esame dei documenti da parte delle banche

Stand by Letter of Credit (le garanzie statunitensi) e garanzie autonome a prima richiesta: quando e come adottarle, differenze, vantaggi, rischi e norme della ICC

Tipi di garanzie (dirette, indirette, controgaranzie) e loro applicazione: advance payment guarantee, payment bond, bid bond, performance bond

DOCENTE

Antonio Di Meo | Specializzato in pagamenti internazionali, crediti documentari e garanzie

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE

(da inviare entro **venerdì 27 maggio** a ceccarelli@confimiromagna.it)

Nome _____ Cognome _____
Azienda _____ P. IVA _____
Indirizzo _____ CAP _____ CITTA' _____
Cod. SDI _____ PEC _____ E-mail _____

- ☐ ASSOCIATO CONFIMI € 100,00 + Iva
☐ NON ASSOCIATO € 130,00 + Iva

All'atto dell'iscrizione allegare copia della disposizione di bonifico a favore di Api Servizi Ravenna Srl da effettuare su 'La BCC' IBAN: IT 53 V 08542 13104 0000000 84600

Seguirà l'emissione della fattura.

I dati raccolti saranno trattati conformemente a quanto previsto dal **GDPR UE 2016/679**.

Per consultare l'informativa completa è possibile collegarsi al sito

www.confimiromagna.it/privacy-policy

si ringrazia

CONFIMI IMPRESA MECCANICA/FIM-CISL, UILM-UIL
MODALITA' DI RICHIESTA DELLA COPIA DEL CCNL 7/6/2021

Di seguito pubblichiamo la circolare n. 88/2022 del 18 maggio u.s. con cui CONFIMI MECCANICA ha diramato le modalità per procurarsi la copia del CCNL siglato, il 7 giugno 2021, con FIM-CISL e UILM-UIL (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 23 e 26 del 2021).

Tale circolare, giova evidenziarlo:

- 1) è già stata trasmessa da CONFIMI ROMAGNA a tutti i datori di lavoro associati che applicano il CCNL, con posta elettronica e nel pomeriggio del 18 maggio 2022 (giorno in cui l'abbiamo ricevuta dalla segreteria di CONFIMI MECCANICA);
- 2) non esplicita che le copie cartacee occorre richiederle solo tramite mail a: **segreteria@confimimeccanica.it**.

Prot. n. 88/2022

Roma, 18 maggio 2022

OGGETTO: Disponibilità della stesura definitiva del CCNL
Confimi Meccanica-FIM CISL-UILM UIL del 7 giugno 2021.

Alla cortese attenzione del Sistema Confimi Industria

Si segnala che, a partire dal 16 maggio, il testo integrale del CCNL in oggetto è disponibile per le aziende sia in formato digitale che cartaceo. Quest'ultimo sarà disponibile per la spedizione dopo la metà del corrente mese.

Riteniamo opportuno segnalare quanto segue.

Le aziende che applicano il CCNL CONFIMI MECCANICA-FIM CISL-UILM UIL, ai sensi dell'art. 84 del CCNL stesso, hanno l'obbligo di distribuirne una copia per ogni lavoratore in forza.

Lavoratori già in forza alla data del 7 giugno 2021

Ai lavoratori già in forza alla data della firma del nuovo contratto è prevista la consegna della copia digitale del nuovo CCNL, personalizzata tramite impressione del Codice Fiscale del lavoratore. Le copie potranno essere acquisite, come di prassi, accedendo al sito www.contrattopmi.it e compilando i campi richiesti.

Segnaliamo che nelle scorse settimane è stata aggiunta una funzione per il caricamento massivo dei nominativi dei lavoratori tramite foglio excel, consentendo così un notevole risparmio di tempo.

Lavoratori assunti dopo il 7 giugno 2021

Per i lavoratori assunti dopo la data di firma del contratto, l'acquisto già effettuato del contratto di lavoro dal portale www.contrattopmi.it è efficace ai fini dell'adempimento contrattuale (anche se la copia fornita conteneva il testo del precedente contratto), quindi le imprese non dovranno riacquistarlo. Nei prossimi giorni verrà inviata, senza ulteriori costi, una copia digitale del CCNL a tutti i lavoratori per i quali risulta essere stato richiesto a portale a far data dallo 07/06/2021.

Riduzione del costo del CCNL digitale

Il costo della copia digitale del CCNL si riduce, passando a 6 euro per le aziende associate al sistema Confimi Industria e a 6 euro + IVA per le aziende non associate*.

Acquisto di copie cartacee

Alle aziende che preferiranno acquistare e distribuire ai lavoratori il contratto cartaceo verrà chiesto di fornire i Codici Fiscali relativi ai lavoratori per i quali vengono acquistati. Verrà quindi fornita ricevuta (o fattura, secondo i casi) che riporta tali dati e che varrà come prova di adempimento contrattuale nei confronti di ciascun lavoratore.

Il costo della copia cartacea del CCNL è di 10 euro per le aziende associate al sistema Confimi Industria e di 10 euro + IVA per le aziende non associate*.

* La funzionalità di acquisto per le imprese non associate sarà attiva indicativamente entro la fine del mese di maggio 2022.

PROTOCOLLO CONDIVISO SULLE LINEE GUIDA PER LA PREVENZIONE DELLA DIFFUSIONE DEL COVID-19 NEI CANTIERI

In data 6 maggio 2022, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza ed in relazione all'andamento epidemiologico, il Ministro della Salute di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili ed il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato un'ordinanza per consentire lo svolgimento in sicurezza delle attività nei cantieri: le attività devono essere attuate nel rispetto del contenuto di un documento allegato all'ordinanza medesima recante le **“Linee guida per la prevenzione della diffusione del COVID-19 nei cantieri”** con riferimento al nuovo **“Protocollo condiviso sulle linee guida per la prevenzione della diffusione del COVID-19 nei cantieri”**, in aggiornamento rispetto ai precedenti protocolli in materia.

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it



Ministero della Salute

IL MINISTRO DELLA SALUTE

di concerto con

IL MINISTRO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILI

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Visti gli articoli 32, 117, comma 2, lettera q), e 118 della Costituzione;

Vista la legge 23 dicembre 1978, n. 833, recante «*Istituzione del servizio sanitario nazionale*», e, in particolare, l'art. 32;

Visto l'art. 117 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, in materia di conferimento di funzioni e compiti amministrativi dello Stato alle regioni e agli enti locali;

Visto l'art. 47-bis del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, che attribuisce al Ministero della salute le funzioni spettanti allo Stato in materia di tutela della salute;

Vista la dichiarazione dell'Organizzazione mondiale della sanità dell'11 marzo 2020, con la quale l'epidemia da COVID-19 è stata valutata come «*pandemia*» in considerazione dei livelli di diffusività e gravità raggiunti a livello globale;

Visto il decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, e successive modificazioni, recante «*Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici*»;

Visto il decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, e successive modificazioni, recante «*Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19*»;

Visto, altresì, l'art. 10-bis del citato decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, rubricato «*Disciplina del potere di ordinanza del Ministro della salute in materia di ingressi nel territorio nazionale e per la adozione di linee guida e protocolli connessi alla pandemia da COVID-19*»;

Visto il decreto-legge 23 luglio 2021, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 settembre 2021, n. 126, recante *«Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche»*;

Visto il decreto-legge 6 agosto 2021, n. 111, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 settembre 2021, n. 133, recante *«Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti»*;

Visto il decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 novembre 2021, n. 165, recante *«Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening»*;

Visto il decreto-legge 8 ottobre 2021, n. 139, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2021, n. 205, recante *«Disposizioni urgenti per l'accesso alle attività culturali, sportive e ricreative, nonché per l'organizzazione di pubbliche amministrazioni e in materia di protezione dei dati personali»*;

Visto il decreto-legge 26 novembre 2021, n. 172, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 gennaio 2022, n. 3, recante *«Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali»*;

Visto il decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, recante *«Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19»*;

Visto il decreto-legge 7 gennaio 2022, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 marzo 2022, n. 18, recante *«Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore»*;

Visto il decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, recante *«Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza»*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana 24 marzo 2022, n. 70;

Vista l'ordinanza del Ministro della salute 28 aprile 2022, recante *«Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'epidemia da COVID-19 concernenti l'utilizzo dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie»*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana 30 aprile 2022, n. 100;

Visto il *“Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nei cantieri”*, sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e le parti sociali;

Visto il documento recante *«Linee guida per la prevenzione della diffusione del COVID-19 nei cantieri»*, proposto dal Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili in data 27 aprile 2022, condiviso con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in cui si dà atto dell'adesione delle parti sociali;

Considerato l'evolversi della situazione epidemiologica a livello nazionale e internazionale;

Ritenuto necessario adeguare le misure per la prevenzione della diffusione del COVID-19 nei cantieri, all'interno del quadro normativo vigente e in considerazione dell'attuale situazione epidemiologica;

Ritenuto, pertanto, di dover adottare, ai sensi dell'art. 10-bis del richiamato decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, il documento recante «*Linee guida per la prevenzione della diffusione del COVID-19 nei cantieri*»;

Emana

la seguente ordinanza:

Art. 1

1. Al fine di consentire lo svolgimento in sicurezza delle attività nei cantieri, le stesse devono svolgersi nel rispetto del documento recante «*Linee guida per la prevenzione della diffusione del COVID-19 nei cantieri*», che costituisce parte integrante della presente ordinanza.

Art. 2

1. La presente ordinanza produce effetti a decorrere dalla data della sua adozione e fino al 31 dicembre 2022, fatte salve le specifiche disposizioni di legge vigenti in materia.

2. Le disposizioni della presente ordinanza si applicano anche alle Regioni a statuto speciale e alle Province autonome di Trento e di Bolzano.

La presente ordinanza è trasmessa agli organi di controllo e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il Ministro della salute

(On. Roberto Speranza)



SPERANZA
ROBERTO
06.05.2022
16:12:57 UTC

Il Ministro delle infrastrutture e della mobilità sostenibili

(Prof. Enrico Giovannini)



ENRICO GIOVANNINI
Ministero delle
Infrastrutture e dei
Trasporti
06.05.2022 18:44:48
GMT+01:00

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali

(On. Andrea Orlando)



Firmato digitalmente da
ORLANDO ANDREA
C=IT
O=MINISTERO DEL LAVORO E
DELLE POLITICHE SOCIALI

LINEE GUIDA PER LA PREVENZIONE DELLA DIFFUSIONE DEL COVID-19 NEI CANTIERI

Il Ministro delle infrastrutture e della mobilità sostenibili condivide con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ANCI, UPI, Anas S.p.A., RFI S.p.A., ANCE, Associazioni Anaepa-Confartigianato, Cna Costruzioni, CLAAI Edilizia, Fiae Casartigiani e Confapi Aniem Alleanza delle Cooperative Produzione e Servizi, Feneal Uil, Filca – CISL e Fillea CGIL, il seguente:

PROTOCOLLO CONDIVISO SULLE LINEE GUIDA PER LA PREVENZIONE DELLA DIFFUSIONE DEL COVID – 19 NEI CANTIERI

In relazione alla cessazione dello stato di emergenza e alla percentuale di vaccinazione della popolazione nazionale, si ritiene di adottare, ai sensi dell'articolo 10-bis del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, come sostituito dall'articolo 3 del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, le seguenti Linee Guida, al fine di consentire lo svolgimento delle attività in cantiere nella consapevolezza della necessità di contemperare, in relazione al rientro nell'ordinaria attività economico-sociale, in maniera appropriata il contrasto del rischio sanitario da infezione COVID-19.

Le Linee Guida contengono le misure di precauzione e seguono e attuano le prescrizioni del Legislatore e le indicazioni dell'Autorità sanitaria, con specifica attenzione all'ambiente di lavoro "cantiere". Tali misure si estendono ai datori di lavoro, ai lavoratori, ai lavoratori autonomi, ai tecnici e a tutti i soggetti che operano nel medesimo cantiere. Il coordinatore per la sicurezza, ove nominato ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, provvede a integrare il Piano di sicurezza e di coordinamento e la relativa stima dei costi con le misure contenute nelle presenti Linee Guida. I committenti vigilano affinché nei cantieri siano adottate le predette misure di sicurezza anti-contagio.

In particolare, si raccomanda l'adozione delle seguenti misure:

- utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per i lavoratori i portatori di particolari patologie per le attività di supporto al cantiere che possono essere svolte dal proprio domicilio o in modalità a distanza;
- adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio;

I datori di lavoro adottano il presente protocollo di regolamentazione all'interno del cantiere, applicando, per tutelare la salute delle persone presenti e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro, le misure di precauzione disposte dall'autorità sanitaria da integrare eventualmente con altre equivalenti o più incisive secondo la tipologia, la localizzazione e le caratteristiche del cantiere, previa consultazione del coordinatore per l'esecuzione dei lavori, ove nominato, e delle rappresentanze sindacali.

INFORMAZIONE SUGLI OBBLIGHI NEL CANTIERE

Il datore di lavoro, anche con l'ausilio dell'Ente Unificato bilaterale Formazione - Sicurezza del settore delle costruzioni, informa tutti i lavoratori sulle disposizioni delle Autorità, in particolare, le informazioni riguardano i seguenti obblighi:

- rispetto di tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro per l'accesso in cantiere (in

particolare: utilizzo dei dispositivi di protezione individuale messi a disposizione durante le lavorazioni e rispetto di comportamenti igienico-sanitari corretti);

- informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della comparsa di qualsiasi sintomo influenzale o simil influenzale.

L'impresa affidataria, in collaborazione con il Committente/Responsabile dei lavori e con il Coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione ove presente, definisce le modalità di informazione per gli altri soggetti che accedono in cantiere (es. tecnici, imprese subappaltatrici, lavoratori autonomi, ecc.).

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

L'adozione delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione è di fondamentale importanza ed è necessario l'uso delle mascherine secondo quanto previsto dalla disciplina vigente.

MODALITA' DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI AI CANTIERI

Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà far uso del dispositivo di protezione individuale per tutta la durata delle operazioni, laddove, per le caratteristiche dei luoghi o per le circostanze di fatto si possano verificare contatti stretti per un tempo superiore ai 15 minuti.

PULIZIA E IGIENE NEL CANTIERE

Il datore di lavoro assicura la pulizia giornaliera con prodotti igienizzanti degli spogliatoi e delle aree comuni, limitando l'accesso contemporaneo a tali luoghi; ai fini della igienizzazione vanno inclusi anche i mezzi d'opera con le relative cabine di guida o di pilotaggio. Nel caso di presenza di una persona con COVID-19 si procede alla pulizia e sanificazione dei locali, alloggiamenti e mezzi dalla stessa utilizzati. Le persone presenti in cantiere devono adottare tutte le precauzioni igieniche, in particolare il frequente lavaggio delle mani con acqua e sapone o con soluzione idroalcolica.

GESTIONE SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI)

L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense e gli spogliatoi deve essere organizzato, di concerto con il Committente/Responsabile dei lavori e con i coordinatori della sicurezza, al fine di evitare assembramenti e con la previsione di una ventilazione adeguata dei locali.

GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN CANTIERE

Nel caso in cui una persona presente in cantiere sviluppi febbre con temperatura superiore ai 37,5° e sintomi di infezione respiratoria (come la tosse), lo deve dichiarare immediatamente al proprio datore di lavoro o al coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione che dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria.

SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS o RLST

Nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19 il medico competente collabora con il datore di lavoro e le RLS/RLST, nonché con il direttore di cantiere e il coordinatore per l'esecuzione dei lavori ove nominato ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Il medico competente – nel rispetto della privacy - segnala situazioni di particolare fragilità al datore di lavoro, il quale dispone le idonee misure di tutela del lavoratore; il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie.



CONVENZIONE
CONFIMI INDUSTRIA – FCA / STELLANTIS

Con riferimento a quanto pubblicato nel nostro notiziario n° 7 del 18/02/2022, ricordiamo che Confimi Industria ha **rinnovato l'Accordo Quadro con FCA/Stellantis**, che avrà durata **sino al 31 dicembre 2022**, per quel che concerne l'acquisto di autovetture e veicoli commerciali dei seguenti brand:

- FIAT
- ABARTH
- LANCIA
- ALFA ROMEO
- JEEP
- FIAT PROFESSIONAL



Di seguito si ricordano le principali caratteristiche:

- Brand ex FCA: Fiat, Abarth, Lancia, Alfa Romeo, Jeep e Fiat Professional;
- Scontistiche dedicate agli associati Confimi Industria con una media del **20%** di sconto per le autovetture e del **30%** per i veicoli commerciali;
- Applicazione della scontistica previa presentazione del Certificato di adesione a Confimi Industria;
- La scontistica applicata non è cumulabile con altre promozioni;
- Accordo non cedibile senza preventiva autorizzazione scritta dell'altra parte.

Si rammenta inoltre che Confimi Industria è parte del Programma Privilege che consente ai dipendenti della Confederazione di beneficiare di un bonus di sconto, da considerare ad integrazione delle eventuali promozioni in essere nelle Concessionarie della rete commerciale FCA/Stellantis.

Per poter fruire del suddetto sconto sarà sufficiente collegarsi al seguente link:

<https://dpromo.fiat.it/privilegeprogram>

Riportiamo di seguito il tariffario riferito al mese di maggio 2022:

Per informazioni e per il rilascio dell'attestato di adesione a Confimi contattare l'Area comunicazione e sviluppo dell'associazione:

Dott.ssa Benedetta Ceccarelli



0544/280216



338/6644525



ceccarelli@confimiromagna.it

CONDIZIONI ACCORDI QUADRO NAZIONALI - MESE DI MAGGIO 2022

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
FIAT	500X	15,0	Extra 2% solo versioni Cross, Sport, Google, Yach Club Capri, Red e Dolce vita
	500L	16,0	
	500	14,0	
	500 Elettrica	9,0	
	PANDA	16,0	
	TIPO HB - SW	14,0	
	Ulysse	14,0	

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
ABARTH	500	13,0	Extra 2% per vetture in pronta consegna

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
LANCIA	YPSILON	16,0	Extra 1% per allestimento speciali

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
ALFA ROMEO	GIULIA	19,0	
	STELVIO	19,0	
	STELVIO	8,0	

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
JEEP	COMPASS	15,0	
	COMPASS PHEV	14,0	
	Escluse Sport	19,0	
	RENEGADE PHEV	13,5	
	WRANGLER	11,5	
	WRANGLER PHEV	10,5	

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
FIAT PRO	PANDA VAN	14,0	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	500L PRO	21,0	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	FIORINO	28,0	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	DOBLO' CARGO	24,0	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	TALENTO	23,0	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	SCUDO	19,0	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	SCUDO BEV	14,0	-
	DUCATO	28,5	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	DUCATO serie 8	27,5	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	DUCATO Elettrico	17,5	-

* Le azioni extra ivi descritte possono essere soggette ad ulteriori condizioni/vincoli che verranno comunicate dai concessionari al momento dell'acquisto della vettura.

<i>Newsletter N.20</i> <i>20 Maggio 2022</i>	Fondirigenti - Avviso 1/2022 Le competenze manageriali per “Transizione Resiliente” Fino a 12.500 € in formazione a sostegno della sostenibilità, della transizione digitale, della gestione dei rischi e della crisi, delle competenze per il cambiamento e per la crescita dei giovani leader.
COSA FINANZIA	Progetti aziendali per le aziende aderenti al fondo, per la formazione dei propri dirigenti; Progetti aggregati: minimo 3 aziende, massimo 6 aziende. Si tratta di un Piano in cui più aziende, indipendentemente dalla loro dimensione, territorio o settore di appartenenza, decidono di realizzare un percorso formativo comune, in tutto o in parte, in funzione di una motivazione e di obiettivi di crescita condivisi che vengano chiaramente descritti nelle proposte formative. I progetti formativi, in forma singola o aggregata dovranno fare riferimento ai seguenti ambiti: 1. Sostenibilità ambientale e sociale; 2. transizione digitale; 3. gestione dei rischi e della crisi; 4. competenze per il cambiamento; 5. crescita dei giovani leader. In allegato alla presente vengono forniti maggiori dettagli circa i presenti ambiti.
CHI PUO' PARTECIPARE	Aziende aderenti a Fondirigenti, indipendentemente dalla classe dimensionale, che hanno in organico almeno un dirigente e la cui iscrizione al fondo risulti attiva e che siano in possesso delle credenziali per accedere all'area riservata.
CRITERI PER PARTECIPARE	Adesione attiva a Fondirigenti; Presenza in organico di almeno un dirigente; NON avere in atto procedure di fallimento, di liquidazione coatta amministrativa, di concordato preventivo (salvo il caso previsto dall'art. 186 bis del Regio Decreto 16/3/1942 n. 267), di amministrazione straordinaria (D.Lgs. n. 270/1999), di amministrazione straordinaria speciale (Legge 39/2004), di liquidazione per effetto del verificarsi di una causa di scioglimento.
DURATA DEL PIANO	210 mesi dall'approvazione di Fondirigenti , compresa la rendicontazione.
FINANZIAMENTO PREVISTO	12.500 € ad azienda

<i>COSTI AMMISSIBILI</i>	Costi legati all'erogazione della formazione (docenze, tutoraggio, aule, certificazione competenze, materiali didattici e di consumo, ecc.); Costi per attività preparatorie e di accompagnamento, attività non formative per la progettazione, coordinamento, gestione e rendicontazione del progetto
<i>REGIME DI AIUTI</i>	Regolamento UE 651/2014 (aiuti alla formazione) o Regolamento UE 1407/2013 (de minimis).
<i>REQUISITI DEI FORMATORI</i>	Le docenze potranno essere affidate esclusivamente a: - Ente accreditato presso la regione; - Ente in possesso della Certificazione UNI EN ISO 9001:2015 (settore EA 37) e successive edizioni; - Università italiana/estera; - Ente con sistema di gestione della qualità certificato a livello internazionale; - Ente di cui all'art. 1 della legge 40/87 riconosciuto dal Ministero del Lavoro; - Istituto Tecnico e Istituto tecnico Superiore – ITS che rilasciano titoli di istruzione secondaria; - Professionista in possesso di idonea certificazione; - Professionista con almeno 5 anni di esperienza inerente al contenuto formativo da erogare.
<i>TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE</i>	I progetti si possono presentare dalle ore 12 del 16 Maggio 2022 fino alle ore 12.00 del 16 Giugno 2022.
<i>PER INFORMAZIONI</i>	Valentina Balzano vbalzano@sviluppopmi.com; Silvia Casali scasali@sviluppopmi.com Tel . 0544-280280

Allegato 1 - Ambiti di Intervento

1. Sostenibilità ambientale e sociale

Interventi formativi per supportare le imprese e i dirigenti nella transizione verde e responsabile verso un modello di crescita efficiente e sostenibile. Gli interventi potranno focalizzarsi sulla sostenibilità ambientale (intesa come uno sviluppo dell'impresa in grado di mantenere la disponibilità e la qualità delle risorse naturali senza compromettere l'equilibrio ambientale) e sulla sostenibilità sociale (intesa come il complesso di azioni aziendali che incidono soprattutto a livello giuridico, economico e culturale).

Contenuti principali:

- Sostenibilità ambientale: Economia circolare; Politiche ambientali in azienda; Gestione responsabile della supply chain; Comunicazione sociale e marketing etico; Certificazioni di prodotto e processo.
- Sostenibilità sociale: Valutazione/monitoraggio dei possibili impatti in termini di climate change; Valutazione dell'impatto e dei benefici finanziari derivanti da modelli basati sull'Economia Circolare; Sistemi di misurazione degli indicatori di impatto per la società e l'ambiente; Politiche di Diversity and Inclusion a supporto della brand reputation.

2. Transizione digitale

Interventi formativi per supportare le imprese e i dirigenti nell'introduzione di nuove tecnologie digitali per innovare o riconvertire la propria organizzazione: dal governo dei dati all'innovazione dei processi produttivi e di vendita.

Contenuti principali:

Impresa 4.0; Realtà aumentata, Manifattura additiva; Lean design; Design thinking; Machine learning e machine collaboration; Business model deployment; Open innovation; Blockchain technology; Business intelligence; Big Data; Business Analytics e CRM.

3. Gestione dei rischi e delle crisi energetica, finanziaria, della supply chain e della cybersicurezza

Interventi formativi per supportare le imprese e i dirigenti a reagire alle crisi inattese che caratterizzano il contesto attuale con strategie aziendali idonee a minimizzare l'impatto dei rischi, mantenere i margini e garantire al meglio la business continuity.

Contenuti principali:

Rischio energetico: Sistemi di gestione dell'energia e diagnosi energetiche; Valutazione degli investimenti e degli approvvigionamenti energetici; Formazione di Energy Manager; Strumenti finanziari di incentivazione;

Rischio finanziario: Business planning e controllo strategico d'impresa; Definizione degli indicatori di performance economico/finanziaria; Strumenti di prevenzione della crisi d'impresa; Strumenti di gestione della crisi di impresa; Strumenti digitali applicati in ambito finanziario; Utilizzo di strumenti di incentivazione pubblici; Gestione rischi per l'internazionalizzazione.

Sicurezza della supply chain: Riorganizzazione della supply chain; Reshoring; Pianificazione delle attività di distribuzione; Gestione delle relazioni collaborative con fornitori e clienti; Supply Chain Risk Management; Misurazione e controllo delle prestazioni dei Supply network.

Sicurezza dei dati: Assesment e mappatura dei rischi e vulnerabilità dei sistemi informatici; Prevenzione, gestione e monitoraggio rischi.

4. Competenze per il cambiamento

Interventi formativi per supportare le imprese e i dirigenti nella gestione del cambiamento nelle modalità di lavoro e nella gestione delle risorse umane. Gli interventi dovranno essere orientati alla diffusione di una cultura aziendale volta alla flessibilità, al potenziamento di nuove competenze manageriali, ad una maggiore responsabilizzazione ed orientamento al risultato dei lavoratori, all'introduzione di strumenti per monitorare e analizzare le performance del personale.

Contenuti principali:

Smart e Agile working; Change management; Leadership; Politiche di welfare; Metodi e strumenti per valutare le competenze ed il potenziale; Politiche di Diversity & Inclusion a supporto dei cambiamenti organizzativi.

5. Le competenze dei giovani leader

Interventi formativi per supportare le imprese e i dirigenti nell'acquisizione delle competenze necessarie (manager formatori) per gestire in modo efficace l'inserimento e lo sviluppo professionale dei neo-dirigenti in azienda e per creare un contesto aziendale favorevole affinché il talento venga valorizzato anche attraverso l'acquisizione di competenze per la formazione dei giovani manager, lo scambio intergenerazionale di competenze e la collaborazione con i sistemi formativi (scuola, università agenzie formative).

Contenuti principali:

Formazione dei neo-dirigenti; Employer branding e attrattività per i talenti; Relazioni impresa sistema education; Normativa e contrattualistica; Mentoring e reverse mentoring; Piani di successione; Attività di Company induction & retention; Realizzazione di Contest e sfide di innovazione per coinvolgere giovani talenti.

AVVISO 2/2022

Fondimpresa

**CATALOGO COMPETENZE DI BASE
E TRASVERSALI**

- ✓ **Imprese aderenti a Fondimpresa**
- ✓ **Invio delle schede di pre-adesione: 30 Maggio**
- ✓ **Possibilità di creare percorsi aziendali personalizzati con un minimo di 4 iscrizioni al medesimo corso**



AVVISO 2/2022 FONDIMPRESA - CATALOGO CORSI COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI

SCHEDA DI PRE-ADESIONE

Spettabile azienda, al fine di programmare la sua partecipazione al progetto che Sviluppo PMI srl sta elaborando sull'Avviso 2/2022 di Fondimpresa, la invitiamo a compilare la presente scheda con i dati aziendali e indicare i corsi di vostro interesse (**anche più di uno**).

A seguito del ricevimento di tale scheda, sarà contattato dal nostro Ente per approfondire l'analisi del fabbisogno formativo e per valutare la richiesta di contributo.

La scheda deve essere inviata a: Valentina Balzano vbaltano@sviluppopmi.com tel 339-2518887 scasali@sviluppopmi.com 340-2512479

ENTRO IL 30 MAGGIO 2022

RAGIONE SOCIALE AZIENDA

INDIRIZZO SEDE LEGALE (via, cap, comune, provincia)

.....

INDIRIZZO SEDE PRODUTTIVA COINVOLTA (se diversa dalla sede legale)
(via, cap, comune, provincia)

.....

CODICE FISCALEMATRICOLA INPS.....

CLASSIFICAZIONE (Micro Impresa, Piccola Impresa, Media Impresa, Grande Impresa)

☐ Micro ☐ Piccola Impresa ☐ Media Impresa ☐ Grande Impresa

CCNL (Contratto Nazionale di Lavoro) APPLICATO

CODICE ATECO

PRESENZA DI RSU O RSA (rappresentanze sindacali interne) IN AZIENDA ☐ Sì ☐ No

N. TOTALE DIPENDENTI (esclusi apprendisti, collaboratori, interinali)

.....

N. APPRENDISTI N. ALTRI COLLABORATORI (cocopro, interinali).....

REFERENTE AZIENDALE DA CONTATTARE (Nome, Cognome, Telefono, Fax, Mail)

.....

ADERENTE A FONDIMPRESA? ☐ Sì ☐ No

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.

Ha già ottenuto contributi da Fondimpresa? ☐ Sì ☐ No

Password di accesso all'area riservata di Fondimpresa

Login.....Password.....

☐ Non ne sono in possesso

Possesso di firma digitale in corso di validità ☐ Sì ☐ No

CATALOGO CORSI

(spuntare i corsi di vostro interesse, indicando, dove possibile, il numero di partecipanti)

I corsi sono **gratuiti per le aziende aderenti Fondimpresa.**
Possibilità di attivare percorsi aziendali con un minimo di 4 richieste al medesimo corso, con anche la possibilità di personalizzarne i contenuti.

AREA LINGUISTICA		
Interesse (inserire una x nel corso di interesse)	Area tematica / Corso	N° partecipanti per azienda
	LINGUA ITALIANA PER STRANIERI - livello base	
	LINGUA FRANCESE - livello base	
	LINGUA INGLESE - livello base	
	LINGUA INGLESE - livello intermedio	
	LINGUA INGLESE - livello avanzato	

AREA COMPETENZE TRASVERSALI - SAPER COMUNICARE		
Interesse (inserire una x nel corso di interesse)	Area tematica / Corso	N° partecipanti per azienda
	COMUNICAZIONE EFFICACE	
	PUBLIC SPEAKING	
	TECNICHE DI VENDITA E GESTIONE DEL CLIENTE	

AREA COMPETENZE TRASVERSALI - ESSERE LEADER

Interesse (inserire una x nel corso di interesse)	Area tematica / Corso	N° partecipanti per azienda
	PROBLEM SOLVING E PENSIERO CREATIVO	
	TIME MANAGEMENT	
	LAVORARE PER OBIETTIVI	
	SVILUPPARE LA CRESCITA PROFESSIONALE DEI COLLABORATORI	

AREA COMPETENZE DIGITALI

Interesse (inserire una x nel corso di interesse)	Area tematica / Corso	N° partecipanti per azienda
	PACCHETTO OFFICE	
	EXCEL PER L'ANALISI DEI DATI	
	SOCIAL MEDIA E LE NUOVE OPPORTUNITÀ DI BUSINESS	
	COME FARSI TROVARE DAI MOTORI DI RICERCA: SEM, SEO	
	E-COMMERCE: OLTRE LA MODA, CONOSCERLO PER OTTENERE IL MASSIMO PROFITTO	
	CAD BASE	
	PHOTOSHOP	
	CYBER SECURITY	

AREA COMPETENZE TRASVERSALI - GESTIONE AZIENDALE

Interesse (inserire una x nel corso di interesse)	Area tematica / Corso	N° partecipanti per azienda
	LEAN PRODUCTION	

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppo^{pmi}.com • www.sviluppo^{pmi}.com

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

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

	STRUTTURARE UN PIANO DI WELFARE AZIENDALE	
	CHANGE MANAGEMENT	
	ESSERE LEADER	
	BASI DI PROJECT MANAGEMENT	
	CUSTOMER CARE	
	SMART WORKING E LAVORO AGILE	

AREA COMPETENZE TRASVERSALI - AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA'

Interesse (inserire una x nel corso di interesse)	Area tematica / Corso	N° partecipanti per azienda
	BILANCIO PER NON SPECIALISTI	
	BUDGETING DEL PERSONALE	
	CONTABILITA' GENERALE	
	CONTROLLO DI GESTIONE	
	RECUPERO CREDITI	

AREA COMPETENZE TRASVERSALI - MARKETING E INTERNAZIONALIZZAZIONE

Interesse (inserire una x nel corso di interesse)	Area tematica / Corso	N° partecipanti per azienda
	DISTINGUERSI NEI MERCATI ESTERI	
	MARKETING STRATEGICO	

AREA COMPETENZE TRASVERSALI - LOGISTICA

Interesse (inserire una x nel corso di interesse)	Area tematica / Corso	N° partecipanti per azienda
	TRANSAZIONI INTERNAZIONALI	

AZIENDE CON OLTRE 50 DIPENDENTI E RAPPORTO BIENNALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE**PUBBLICATO IL DECRETO CON LE MODALITÀ PER LA SUA PRESENTAZIONE (ENTRO IL 30/9/2022 E CON UN APPLICATIVO INFORMATICO OPERATIVO DAL 23/6/2022)**

In attuazione dell'art. 46 del (d.lgs. n. 198/2006) **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**, come modificato (dal 3 dicembre 2021) dalla legge 5/11/2021 n. 162, l'accluso decreto interministeriale del 29 marzo u.s. - pubblicato sul sito internet istituzionale del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 17 maggio 2022 - definisce le **modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile** da parte delle **aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 14 e n. 6 del 2022, n. 47 e n. 32 del 2021).

Le aziende devono redigere il rapporto esclusivamente in modalità telematica, inserendo le informazioni contenute nell'allegato A del decreto, attraverso l'utilizzo dell'apposito portale del dicastero, <https://servizi.lavoro.gov.it>, **entro il 30 settembre 2022 (per il solo biennio 2020-2021; per tutti i successivi bienni è confermata la data del 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio)**. Al termine della procedura informatica, qualora non vengano rilevati errori o incongruenze, l'applicativo rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto.

Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta deve essere trasmessa dal datore di lavoro anche alle rappresentanze sindacali aziendali.

Il servizio informatico del dicastero attribuisce alla consigliera o al consigliere regionale di parità un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali Dell'ispettorato Nazionale del Lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ISTAT e al CNEL.

L'applicativo informatico sarà operativo dal **23 giugno 2022**.



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” e successive modificazioni;

VISTA la legge 5 novembre 2021, n. 162 “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”;

VISTO, in particolare, l'articolo 3 della predetta legge che, modificando l'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ha esteso l'obbligo di redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile alle aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti, prevedendo altresì per le aziende al di sotto di tale soglia la facoltà di redigere il rapporto su base volontaria, con le medesime modalità;

VISTO il nuovo comma 2 del citato articolo 46, nel quale si confermano le modalità esclusivamente telematiche per la redazione dei rapporti biennali, nonché la trasmissione degli stessi alle rappresentanze sindacali aziendali e l'accesso delle consigliere e dei consiglieri regionali di parità ai relativi dati per la loro elaborazione, consentendo anche alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta l'accesso ai rapporti presentati dalle aziende con sede legale nei territori di rispettiva competenza;

VISTO inoltre l'ultimo periodo del predetto comma 2, il quale prevede che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso;

VISTO, altresì, il comma 3 del medesimo articolo 46, che demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, la definizione delle modalità per la redazione del rapporto biennale e delle modalità di accesso allo stesso da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali per esigenze di tutela giudiziaria;

VISTO il comma 3-bis del medesimo articolo 46, il quale prevede che con lo stesso decreto siano altresì definite le modalità per la trasmissione alle consigliere e ai consiglieri di parità nazionali, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n.56 degli elenchi delle aziende che, con riferimento ai territori di rispettiva competenza, sono obbligate alla presentazione del rapporto biennale;

VISTO l'articolo 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, recante disposizioni finalizzate all'applicazione di principi di pari



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e nel Piano nazionale degli investimenti complementari (PNC);

VISTO il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 3 maggio 2018, adottato ai sensi del previgente articolo 46, comma 3, del decreto legislativo n. 198 del 2006, con il quale sono state aggiornate le modalità e i termini per la presentazione del rapporto, in considerazione del progresso tecnico e dell'esigenza di semplificare ed uniformare la raccolta dei dati sull'intero territorio nazionale;

CONSIDERATA l'esigenza di adeguare le modalità per la redazione del rapporto biennale alla luce delle modifiche normative da ultimo introdotte dalla citata legge 5 novembre 2021, n. 162 e di definire i soggetti tenuti all'obbligo di presentazione di tale documento;

D E C R E T A

Articolo 1

(Oggetto e ambito di applicazione)

1. In attuazione dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162, il presente decreto definisce le modalità per la redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti.
2. Il rapporto è redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, che in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di cinquanta dipendenti.
3. Ai sensi dell'articolo 46, comma 1-bis, del citato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono redigere il rapporto di cui al comma 1 su base volontaria, utilizzando le medesime modalità telematiche definite nel presente decreto.

Articolo 2

(Modalità di presentazione del rapporto)

1. Le aziende redigono il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione *on-line* del modulo allegato (*Allegato A*), che costituisce parte integrante del presente decreto. A tal fine, sul portale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali <https://servizi.lavoro.gov.it> è reso disponibile un apposito applicativo informatico.



Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Al Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

2. Per accedere all'applicativo, le aziende utilizzano esclusivamente il Sistema Pubblico di Identità Digitale – SPID o la Carta di Identità Elettronica (CIE) del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato, ovvero altri sistemi di autenticazione previsti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. I dati forniti per la redazione del rapporto non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso, in modo che i dati riportati non siano suscettibili di determinare, neppure indirettamente, l'identificabilità degli interessati. I medesimi dati, specificando il sesso dei lavoratori, possono essere raggruppati per aree omogenee.

4. Al termine della procedura di compilazione dei moduli di cui al comma 1, il servizio informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora non rilevi errori o incongruenze, rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso.

5. Ai sensi del citato articolo 46, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il medesimo servizio informatico attribuisce alla consigliera o al consigliere regionale di parità un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

6. L'accesso ai dati contenuti nei rapporti, attraverso un identificativo univoco, è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza.

7. La redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto alla consigliera o al consigliere regionale di parità. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro, con modalità telematica, anche alle rappresentanze sindacali aziendali entro il medesimo termine di cui all'articolo 5.

8. Nel rispetto della tutela dei dati personali, una copia del rapporto deve essere resa disponibile dalla consigliera o dal consigliere regionale o provinciale di parità, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali che già ne sono in possesso ai sensi dell'articolo 46, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal medesimo decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Articolo 3

(Elenchi delle aziende obbligate alla presentazione del rapporto)

1. Ai sensi dell'articolo 46, comma 3-bis, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, attraverso l'applicativo informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è reso disponibile, entro il



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

31 dicembre di ogni anno, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, l'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di cui al presente decreto. Analogamente sono resi altresì disponibili alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta gli elenchi riferiti ai rispettivi territori. Ai fini del presente articolo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali acquisisce le relative informazioni dagli enti che ne sono già in possesso.

Articolo 4

(Aggiornamenti)

1. Eventuali modifiche e aggiornamenti al modello allegato al presente decreto sono adottati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con l'Autorità politica delegata per le pari opportunità.

Articolo 5

(Termine per la presentazione del rapporto biennale e disposizioni transitorie)

1. In fase di prima applicazione delle nuove modalità adottate con il presente decreto, limitatamente al biennio 2020-2021 il termine di trasmissione del rapporto di cui all'articolo 1, comma 1, è stabilito al 30 settembre 2022. Per i bienni successivi, il termine di trasmissione è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

2. Per le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti e che sono tenute per la prima volta alla redazione del rapporto biennale, il primo rapporto redatto nei termini di cui al comma 1 fornisce la situazione del personale maschile e femminile riferita al 31 dicembre 2021.

3. Le aziende che, in attuazione dell'obbligo contenuto all'articolo 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, nelle more dell'adozione del presente decreto abbiano redatto il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile secondo le previgenti modalità, sono tenute a compilare il rapporto per il biennio 2020-2021 nei termini indicati al comma 1 in conformità al modello di cui all'*Allegato A* al presente decreto.

Articolo 6

(Disposizioni finali)

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede all'attuazione con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.

2. Il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 3 maggio 2018 è abrogato dalla data di entrata in vigore del presente decreto.



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

Il presente decreto, unitamente all'*Allegato A*, è pubblicato sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it e della pubblicazione è dato avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma,

Prof. Elena BONETTI

Firmato digitalmente
da BONETTI ELENA
C=IT
O= PRESIDENZA
CONSIGLIO DEI
MINISTRI

On. Andrea ORLANDO



Firmato digitalmente da ORLANDO ANDREA
C=IT
O= MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Allegato A (modulo per compilazione on-line)

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2020/2021

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)



Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*

Ragione Sociale*

Sede Legale

Comune*

Cap*

Indirizzo*

E-mail

PEC

Telefono

Occupazione totale al
31/12/2021 (II anno del biennio)

Numero
complessivo*

Di cui
femmine

Attività economica esercitata*

Note

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di
lavoratori*

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)

Altri contratti applicati

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n)

Aziendale ☐ SI ☐ NO

Territoriale ☐ SI ☐ NO

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati

Tabella 2.1 - Occupazione totale al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

1. Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (primo anno del biennio) e al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (I anno del biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entrate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uscite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (II anno del biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2. Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

MF*: 0 F*: 0

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

CCNL	Livello	Occupazione al 31/12/2021		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
		MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Dirigenti	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Quadri	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Impiegati	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Operai	0	0	0	0	0	0
	Apprendisti	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
TOTALE		0	0	0	0	0	0
di cui Disabili e Cat. Protette		0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa Integrazione (CIG) e aspettativa

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Contratti a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratti a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI in CIG a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI in CIG non a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN ASPETTATIVA o CONGEDO	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
in congedo di maternità/paternità	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
in congedo parentale	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui ore di straordinario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Tabella 2.4 - Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno al 31/12/2021
(secondo anno del biennio) per categoria**

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
ENTRATE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ad altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio da altra categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nuova assunzione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
USCITE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ad altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio ad altra categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
cessazione rapporto di lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DI CUI	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Licenziamento collettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giusta causa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui dimissioni con figli 0-3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Decesso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazione attività	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Scadenza contratto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da PT a tempo pieno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da tempo pieno a PT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Numero partecipanti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero totale ore di formazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.6 - Informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione*	☐ Programmi di reclutamento tramite scuola o università ☐ Fiere del lavoro ☐ Social Network ☐ Valutazione di c.v. ☐ Intervista/colloquio ☐ Concorso o altra procedura selettiva pubblica ☐ Prove attitudinali o di abilità ☐ Altro Specificare:
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale*	☐ Anzianità di servizio ☐ Colloquio motivazionale ☐ Titoli acquisiti ☐ Specifica competenza acquisita ☐ Valutazione della performance ☐ Esami o concorsi interni ☐ Altro Specificare:
Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*	☐ Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori ☐ Flessibilità oraria in entrata e uscita ☐ Banca delle ore ☐ Smart working o altre forme di lavoro da remoto ☐ Bonus nascita ☐ Contributi o convenzioni per asili nido ☐ Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti ☐ Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby-sitter a domicilio, ecc.) ☐ Facilitazioni al trasferimento di sede ☐ Altro Specificare:
Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo*	☐ Mensa aziendale ☐ Maggiordomo aziendale ☐ Servizi di navetta ☐ Mobility manager ☐ Diversity manager ☐ Disability manager ☐ Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia ☐ Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi ☐ Attività ricreative e culturali extra lavorative ☐ Sportelli di ascolto/supporto psicologico ☐ Altro Specificare:
Criteri adottati per le progressioni di carriera*	☐ Anzianità di servizio ☐ Titoli acquisiti ☐ Formazione specifica ☐ Valutazione delle performance ☐ Esami e concorsi interni ☐ Altro Specificare:

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale (al 01/01/2020) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
		MF*	F*
	Dirigenti	€ 0,00	0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Quadri	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Impiegati	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Operai	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Disabili e Cat. Protette	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00

Tabella 2.8 - Retribuzione annua al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
		MF*	F*	MF*	F*
	Dirigenti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Quadri	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Impiegati	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Operai	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Disabili e Cat. Protette			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Tabella 2.8.1. Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Superminimi individuali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altro	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Elencare le componenti accessorie valorizzate nella riga “Altro”:

Sezione 3 - Tabella 3.1 – informazioni generali sulle unità nell’ambito comunale - Occupati per ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti, al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) - 1..n

	Provincia	Comune	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
			MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
UP.1				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE EROGATO DAL FIS
E DOMANDE PRESENTATE DA GENNAIO AL 31 MARZO 2022: CHIARIMENTI INPS**

L'INPS ha ricevuto dalle proprie strutture territoriali richieste di chiarimenti in merito alle causali delle domande di Assegno di integrazione salariale (AIS) presentate al Fondo di integrazione salariale (FIS) ^[1], e la segnalazione di una serie di errori di compilazione in quelle inoltrate dall'1 gennaio al 31 marzo 2022.

Di conseguenza, con il messaggio 17/5/2022 n. 2089, «in considerazione della prima fase di applicazione della riforma degli ammortizzatori sociali di cui alla legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022, N.d.R.), e della probabile "incidenza di errore maggiore rispetto all'applicazione di una normativa consolidata" [...] nonché delle novità normative introdotte nelle tutele del Fondo di integrazione salariale» (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 5, 6 e 7 del 2022), l'INPS ha fornito le seguenti istruzioni operative, relative alle domande trasmesse nel periodo sopra indicato, finalizzate a garantire la conservazione degli atti e l'accesso ai trattamenti di sostegno al reddito.

Ipotesi A)

Nel caso in cui il datore di lavoro abbia richiesto l'Assegno di integrazione salariale per una causale **ordinaria** ^[2] di cui al D.M. n. 95442 del 15 aprile 2016 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2016

^[1] A decorrere dall'1 gennaio 2022, rientrano nell'ambito di applicazione del FIS, i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente (non "mediamente più di cinque" dipendenti, come disposto fino al 31/12/2021), non destinatari dei trattamenti ordinari di integrazione salariale né delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali, bilaterali alternativi o territoriali delle Province autonome di Trento e Bolzano. Relativamente alle causali "ordinarie" o "straordinarie" di intervento del FIS - di seguito precisate alle note n. [2] e n. [3] -, parzialmente diverse a seconda del numero dei lavoratori occupati, si riporta uno stralcio della circolare INPS 1/2/2022 n. 18 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 5/2022).

<i>Destinatari FIS</i>	<i>Assegno di integrazione salariale FIS</i>
datori di lavoro non destinatari della Cassa integrazione ordinaria e non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015 che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente	causali
	ORDINARIE
	STRAORDINARIE
datori di lavoro non destinatari della Cassa integrazione ordinaria e non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015 che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente, nonché i datori di lavoro di cui all'articolo 20, comma 3-ter	ORDINARIE

^[2] Le causali ordinarie sono:

- mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato;
- fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva al progetto;

e n. 19/2022) (per es., crisi di mercato), ma abbia allegato una scheda causale (relazione tecnica) riconducibile ad altra causale, sempre ordinaria (per es., mancanza di ordini o commesse), gli operatori di Sede devono adottare un criterio di prevalenza ed effettuare l'istruttoria sulla base degli elementi sostanziali riportati nella scheda tecnica allegata, anche in difformità con la causale richiesta, attivando, se strettamente necessario, un ulteriore supplemento istruttorio con il datore di lavoro.

Ipotesi B)

Nel caso il datore di lavoro - con forza lavoro fino a 15 dipendenti in riferimento al semestre precedente - abbia richiesto l'Assegno di integrazione salariale per una causale **straordinaria** ^[3] di cui al D.M. 13/1/2016 n. 94033 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2016), come integrato dal D.M. 25/2/2022 n. 33 - pubblicato il 16 marzo u.s. nella sezione pubblicità legale del portale istituzionale del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - (per es., crisi per evento improvviso e imprevisto) e abbia:

- allegato una scheda causale relativa a una causale ordinaria (ad esempio, mancanza di ordini o commesse) oppure
- giustificato, nella scheda causale, tale crisi facendo riferimento esclusivamente alla pandemia da COVID-19,

si precisa quanto segue.

Con riferimento al primo caso, gli operatori di Sede devono adottare un criterio di prevalenza ed effettuare l'istruttoria sulla base degli elementi sostanziali riportati nella scheda tecnica allegata, anche in difformità con la causale richiesta, attivando, se strettamente necessario, un supplemento istruttorio con il datore di lavoro.

Con riferimento al secondo caso, su conforme avviso ministeriale, gli operatori di Sede devono avviare un supplemento di istruttoria, invitando i datori di lavoro a integrare la documentazione già prodotta e a precisare se, per effetto della pandemia da COVID-19, si sia determinata una situazione di crisi riconducibile a una causale ordinaria, di cui al D.M. n. 95442/2016, o a una causale straordinaria, di cui al D.M. n. 94033/2016, come integrato dal D.M. n. 33/2022.

-
- mancanza di materie prime o componenti;
 - eventi meteo;
 - sciopero di un reparto o di altra impresa;
 - incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica; impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità; sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori;
 - guasti ai macchinari; manutenzione straordinaria.

^[3] Le causali straordinarie sono:

- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale;
- contratto di solidarietà.

Ipotesi C)

Nel caso il datore di lavoro - con forza lavoro superiore a 15 dipendenti in riferimento al semestre precedente - abbia richiesto l'Assegno di integrazione salariale per una causale **straordinaria** (per es., crisi per evento improvviso e imprevisto) e abbia:

- allegato una scheda causale relativa a una causale ordinaria (per es., mancanza di ordini o commesse) o
 - giustificato, nella scheda causale, il ricorso alla cassa integrazione esclusivamente riferendosi alla pandemia da COVID-19 oppure
 - allegato una scheda causale relativa a una causale straordinaria,
- si precisa quanto segue.

Con riferimento al primo caso, gli operatori di Sede devono adottare un criterio di prevalenza ed effettuare l'istruttoria sulla base degli elementi sostanziali riportati nella scheda tecnica allegata, anche in difformità con la causale richiesta, attivando, se strettamente necessario, un ulteriore supplemento di istruttoria. In particolare, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha indicato questo criterio di prevalenza nel caso in cui *“sia stata invocata per errore una causale straordinaria, ma in effetti si intendeva accedere a una causale ordinaria - erogata dal FIS - in quanto siano sussistenti i presupposti sostanziali”*.

Con riferimento al secondo caso, gli operatori di Sede devono avviare un supplemento di istruttoria, invitando i datori di lavoro a integrare la documentazione già prodotta al fine di precisare se, per effetto della pandemia da COVID-19, si sia determinata una situazione di crisi riconducibile in una causale ordinaria di cui al D.M. n. 95442/2016. In questo caso, si adotta un criterio di prevalenza e l'istruttoria è valutata sulla base degli elementi sostanziali riportati nella scheda tecnica allegata, in difformità con la causale richiesta.

Con riferimento al terzo caso, trattandosi di una causale riferibile alla cassa integrazione guadagni straordinaria, per la quale la competenza all'adozione del provvedimento di concessione è del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, gli operatori di Sede devono adottare un provvedimento di reiezione della domanda per incompetenza, comunicando al datore di lavoro che, in ragione della sua dimensione aziendale, la competenza in merito alle concessioni afferenti alle causali straordinarie fa capo al dicastero.

Come ribadito dal ministero vigilante, ragioni di tutela sia dell'impresa che dei lavoratori spingono ad assicurare la massima partecipazione dei datori di lavoro al procedimento, attraverso l'integrazione degli elementi istruttori, utili alla completa e corretta valutazione delle istanze presentate. Si precisa, quindi, che l'eventuale provvedimento di accoglimento deve essere motivato con riferimento alla causale sostanziale emersa dagli elementi istruttori. Con separata comunicazione saranno fornite ai Direttori regionali e di coordinamento metropolitano, le liste delle domande respinte al fine di facilitarne il riesame.

Nel ribadire che tali istruzioni operative sono da applicarsi esclusivamente alle domande presentate nell'arco temporale che va dall'1 gennaio 2022 al 31 marzo 2022, si comunica agli operatori di Sede che i controlli in procedura “Fon.S.I.” sono stati adeguati al fine di permettere la lavorazione delle domande presentate con causale straordinaria che, a seguito dell'istruttoria, sono ricondotte a causale ordinaria.

Infine, si rende noto che è stato inserito un apposito *alert* nella procedura di trasmissione all'Istituto delle domande di Assegno di integrazione salariale con causale straordinaria da parte di datori di lavoro con requisito dimensionale mediamente superiore a 15 dipendenti, al fine di ridurre i casi di errore riscontrati.

PREMIO INAIL 2022
LIMITI MINIMI DI RETRIBUZIONE IMPONIBILE GIORNALIERA PER IL SUO CALCOLO

Con la circolare 16/5/2022 n. 21 - il cui testo, comprensivo di 9 allegati e lungo oltre 50 pagine, è scaricabile su: https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/note-e-provvedimenti/circolari/circolare-21-del-16-maggio-2022_59104.html - l'INAIL ha comunicato i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera, annualmente rivalutati in relazione all'indice medio del costo della vita elaborato dall'ISTAT, valevoli per il 2022 ai fini del calcolo dei premi assicurativi.

Il premio assicurativo ordinario è calcolato in base al tasso riferito alla lavorazione assicurata e all'ammontare delle retribuzioni imponibili che, in relazione alle singole fattispecie, possono essere individuate in quelle effettive, convenzionali o "di ragguaglio" (queste ultime si utilizzano quando i lavoratori non percepiscono una retribuzione fissa, per cui si fa riferimento a tabelle di salari medi o convenzionali, ovvero alla misura del minimale di legge per la liquidazione delle rendite INAIL).

Il calcolo del premio sulla **retribuzione effettiva** è quello generalmente effettuato nei confronti di tutti i lavoratori subordinati, con l'eccezione dei dirigenti e dei dipendenti con contratto a tempo parziale.

Il **limite minimo giornaliero** è pari al 9,50% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti che, per il 2022, è pari a euro 525,38; di conseguenza, il minimale giornaliero è di € 49,91, quello mensile di € 1.297,66 (49,91 x 26).

Per specifiche categorie di lavoratori che non maturano una retribuzione effettiva, l'imponibile da assoggettare a contribuzione INAIL è definito sulla base di **retribuzioni convenzionali**. In particolare, per l'anno in corso, si possono distinguere i seguenti casi:

- lavoratori senza uno specifico limite di retribuzione giornaliera: il minimale giornaliero è di € 49,91;
- lavoratori con uno specifico limite di retribuzione giornaliera: il minimale giornaliero è di € 27,73.

Lavoratori italiani operanti in paesi Extra Ue: il decreto interministeriale 23/12/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9 e n. 4 del 2022) ha stabilito le misure delle retribuzioni convenzionali per il 2022, con in cui sono state dunque rimodulate quelle da utilizzare nell'anno in corso per il calcolo dei premi assicurativi.

Per i lavoratori con contratto a **tempo parziale** la base imponibile convenzionale è oraria, e determinata moltiplicando la retribuzione oraria contrattuale per le ore complessive da retribuire nel periodo assicurativo (di norma, 40 ore per 52 settimane quindi 2.080 ore/anno). La retribuzione "tabellare" o contrattuale si ottiene dividendo l'importo della retribuzione annua tabellare prevista dal CCNL - includendovi le mensilità aggiuntive - per le ore annue ivi stabilite per i lavoratori a tempo pieno (se 40 ore = 2.080 ore annue). Tale valore va raffrontato al minimale di contribuzione orario definito come segue: si moltiplica il minimale giornaliero della

generalità dei lavoratori dipendenti per le giornate di lavoro settimanale a orario normale (sempre pari a 6, anche se l'orario di lavoro è distribuito in 5 giorni settimanali); l'importo così ottenuto va quindi diviso per le ore di lavoro settimanale a orario normale previste dal CCNL per i lavoratori a tempo pieno.

Per il 2022, pertanto, a fronte di un orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, la retribuzione oraria minima risulta essere pari a 7,49 euro, cioè $49,91 \times 6 : 40$.

Per i **lavoratori parasubordinati** il minimale e il massimale di rendita annui pari, per l'anno 2022, rispettivamente a € 1.454,08 e € 2.700,43, rappresentano la base imponibile da raffrontare ai compensi effettivamente percepiti dai lavoratori.

I **premi speciali unitari**, definiti in relazione a ciascun soggetto assicurato, non possono essere inferiori al minimale previsto per la generalità dei lavoratori, moltiplicato per 300; la retribuzione minima da prendere a base per la determinazione di quanto dovuto per ciascuna classe di rischio è quindi pari a € 14.973,00 (euro $49,91 \times 300$).

CONVALIDA DELLE DIMISSIONI RASSEGNALE DALLE DONNE DURANTE LA GRAVIDANZA E DAI GENITORI DI FIGLI FINO A 3 ANNI/RISOLUZIONI CONSENSUALI CONCORDANTE NEL “PERIODO PROTETTO”: DISPONIBILE IL NUOVO MODELLO DI RICHIESTA DEL COLLOQUIO ONLINE

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha reso noto - il 19 maggio u.s. e tramite il proprio portale istituzionale - che, a seguito della cessazione del periodo emergenziale da COVID-2019 (avvenuta il 31 marzo 2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2022):

- 1) non è più utilizzabile il modello di richiesta online di convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuali (d.lgs. n. 151/2001, art. 55 ^[1]) in sostituzione del colloquio diretto della lavoratrice madre o del lavoratore padre con il funzionario dell'ITL competente (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2020);
- 2) è tuttavia **possibile effettuare il colloquio con il personale dell'ITL anche “a distanza”** attraverso la presentazione di un apposito modello di richiesta disponibile online e accessibile su:
<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Modulistica/Documents/Convalida%20di%20dimissioni%20o%20risoluzione%20consensual%20lavoratrice%20madre%20o%20lavoratore%20padre%20-%20COVID-19/Modello%20richiesta%20online%20convalida.pdf>

Il nuovo modulo deve essere compilato in ogni sua parte, sottoscritto dalla lavoratrice o dal lavoratore interessato e, quindi, **trasmesso al competente ufficio** (individuato in base al luogo di lavoro o di residenza del mittente) **mediante posta elettronica**: a tal fine, l'elenco degli Ispettorati territoriali del lavoro, con i relativi indirizzi mail, è disponibile su: <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/il-ministero/Uffici-periferici-e-territoriali/Pagine/default.aspx>.

Al modulo occorre allegare copia di un valido documento di identità (da esibire anche in occasione del colloquio online) e della lettera di dimissioni/risoluzione consensuale presentata al datore di lavoro, debitamente datata e firmata.

[1] Art. 55 del d.lgs. n. 151/2001

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. **La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento**, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, **devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio**. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

TFR INDICE DI RIVALUTAZIONE DI APRILE 2022

L'Istituto Centrale di Statistica ha diffuso l'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, senza tabacchi, risultato nel mese di **aprile 2022** pari a **109,7** (base 2015 = 100).

In applicazione dell'art. 5 della legge 297/82, nel caso in cui un rapporto di lavoro sia stato risolto dal **15 aprile 2022** al **14 maggio 2022** la percentuale di **rivalutazione** da applicare al Trattamento di Fine Rapporto (Tfr) ammonta a **2,971751%**.