

NOTIZIARIO N. 42 - 18 NOVEMBRE 2022

EVENTI

TERMINE ISCRIZIONI 20 NOVEMBRE	Tecnico per l'automazione industriale specializzato in manutenzione e programmazione PLC.	pag. 3
---	--	--------



AFFARI GENERALI

- ◆ Ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: convertito in legge, con modificazioni, il decreto “Aiuti-Ter”. pag. 4

AMBIENTE E SICUREZZA

- ◆ Sicurezza sul lavoro: esperti di radioprotezione, pubblicata la circolare n° 21 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. pag. 5
- ◆ Sicurezza sul lavoro: verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, elenco dei soggetti abilitati. pag. 6
- ◆ Sicurezza sul lavoro: trabattelli, guida tecnica dell'INAIL. pag. 7
- ◆ Sicurezza antincendio: decreto Minicodice - dm 3 settembre 2021. pag. 8
- ◆ Sicurezza antincendio: nuova circolare di chiarimento sul D.M. 15 settembre 2022 e sulle modifiche al D.M. 1 settembre 2021 – Decreto Controlli. pag. 9
- ◆ Linee guida SNPA n. 43/2022 a supporto dei procedimenti autorizzativi AIA. pag. 12

FINANZA AGEVOLATA

- ◆ Bando ricerca e sviluppo sperimentale, apertura sportello: 1 – 28 febbraio 2023. pag. 13
- ◆ Bando MISE – Invitalia: investimenti sostenibili 4.0. pag. 15

FORMAZIONE



Fondo Nuove Competenze 2022/2023

Dal 13-12-2022 al 28-02-2023 (articolo 88 - decreto-legge n. 34 del 2020)

Per adeguare le competenze dei lavoratori,
destinando parte dell'orario di lavoro alla formazione.

pag. 16

SINDACALE E PREVIDENZIALE



Una tantum di € 150 ai dipendenti: precisazioni sulla determinazione della retribuzione imponibile e nuove istruzioni INPS.

pag. 18



Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e incentivi per la loro assunzione: definite, per l'anno 2023, le professioni e i settori economici caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere.

pag. 21

- ◆ Buoni pasto: limiti e condizioni di esenzione contributiva e fiscale. pag. 31
- ◆ Lavoratori disabili: nuove risorse per incentivarne le assunzioni. pag. 32
- ◆ TFR: indice di rivalutazione di ottobre 2022. pag. 35

Tecnico per l'automazione industriale specializzato in manutenzione e programmazione PLC



Durata e periodo di svolgimento

800 ore di cui 240 di stage

Da novembre 2022
a luglio 2023



Numero partecipanti

20



Sede di svolgimento Ravenna

> Via Maestri del Lavoro, 42/F,
Fornace Zarattini presso **Sviluppo PMI Srl**

> Via Umago, 18 presso **Istituto Statale Professionale Olivetti Callegari**



Attestato rilasciato

Al termine del percorso, previo superamento dell'esame finale, sarà rilasciato un Certificato di specializzazione tecnica superiore in **Tecniche di installazione e manutenzione di impianti civili e industriali**

Descrizione del profilo

Il tecnico per l'automazione industriale possiede competenze che sono sintesi di quelle proprie dei settori meccanico, elettrico, elettronico ed informatico. La preparazione culturale di base e la formazione tecnico-scientifica gli consentono di intervenire sia in fase di progettazione che di gestione diretta di macchine ed impianti automatizzati, così come di verificare la conformità del prodotto rispetto agli standard attesi, intervenendo, in caso di anomalie, con correttivi nella produzione e/o nella progettazione. Le capacità di operare con le diverse tecnologie dell'automazione industriale e la flessibilità dei ruoli ricoperti consentono la possibilità di impiego in settori organizzativi e produttivi diversificati.

Contenuti del percorso

Accoglienza ed orientamento, sicurezza sul lavoro, diritto e doveri dei lavoratori, organizzazione aziendale, lingua inglese, elementi di algebra e studi di funzione, elementi di informatica industriale, elementi di disegno meccanico e progettazione assistita, elettronica ed elettrotecnica di base, trasduttori e dispositivi di comando, motion control, controllori programmabili ed interfacciamento ai sistemi flessibili di produzione, robotica industriale, malfunzionamento HD e SW, progettazione elettrica, oleodinamica e pneumatica, HMI, visita guidata transnazionalità.

Destinatari e requisiti d'accesso

Giovani e adulti, non occupati o occupati, residenti o domiciliati in Regione Emilia Romagna, in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore. L'accesso è consentito anche a coloro che sono stati ammessi al quinto anno dei percorsi liceali e a coloro che sono in possesso del diploma professionale conseguito in esito ai percorsi di quarto anno di Istruzione e Formazione Professionale (Operatore meccanico, Operatore alla riparazione dei veicoli a motore, Operatore del montaggio e della manutenzione di imbarcazioni da diporto). Inoltre, possono accedere anche persone che non sono in possesso del diploma, previo accertamento delle competenze acquisite in precedenti percorsi di istruzione, formazione e lavoro.

I partecipanti devono dimostrare di possedere le seguenti conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico professionali:

Competenze di Base > conoscenza della lingua inglese livello A2, utilizzo del pc sulla gestione dei software applicativi più tradizionali, conoscenza del disegno tecnico CAD-AUTOCAD

Competenze Tecnico-Professionali > basi di elettronica ed elettrotecnica e di componentistica meccanica

Competenze Trasversali > capacità comunicative, di lavoro in team e di problem solving

Criteri di selezione

L'ammissione alla selezione verrà effettuata sulla verifica dei requisiti formali e sostanziali di accesso sopra indicati. I requisiti oggettivi saranno verificati al momento del ricevimento della domanda di partecipazione. I requisiti di base e tecnico-professionali verranno valutati mediante la somministrazione di test. Il superamento dei test porterà alla fase di selezione vera e propria dove verranno sondate anche le competenze trasversali tramite una prova di gruppo ed un colloquio individuale motivazionale. La valutazione complessiva delle prove produrrà una graduatoria finale che verrà utilizzata per individuare i 20 partecipanti ammessi al corso. In caso di ritiro di alcuni di essi si seguirà l'ordine di punteggio della graduatoria. In base agli esiti della graduatoria si attribuirà un punteggio aggiuntivo (5 punti) per le persone non occupate, salvo comunque aver raggiunto il punteggio minimo di 60/100 sugli altri requisiti.

Soggetti che partecipano alla progettazione e realizzazione del percorso

Ente di formazione > Sviluppo PMI srl, Via Maestri del Lavoro 42/f, Fornace Zarattini (RA)

Scuola capofila > Istituto Statale Professionale Olivetti Callegari - Via Umago 18, Ravenna

Imprese > Alpi Spa, Agostini Nautica Srl, A.T.E. Sas, ATI Mariani Srl, ATL Group Spa; Aweta Sistemi SpA, C&C Group Srl, Emmeci Srl, Eurocompany SPA, F.A.M. Srl, Farmo Res Srl, Minipan Srl, Phizero Srl, Prima Folder Srl, qb Studio Srl, Resta Srl, Sica Spa, S.A.I.L.E. Srl, Simmetria Sas; Surgital Spa, Teco Impianti Srl

Università > Alma Mater Studiorum - Dip. di Ingegneria Industriale DIN, Bologna

Contatti > Referente: Tiziana Coppi Pieri
tel. 0544 280280 • formazione@sviluppopmi.com
www.sviluppopmi.com

ISCRIZIONI ENTRO IL 20.11.2022

sviluppo pmi

**ULTERIORI MISURE URGENTI IN MATERIA DI POLITICA ENERGETICA NAZIONALE,
PRODUTTIVITA' DELLE IMPRESE, POLITICHE SOCIALI E PER LA REALIZZAZIONE DEL PIANO
NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA: CONVERTITO IN LEGGE, CON MODIFICAZIONI, IL
DECRETO “AIUTI-TER”**

Su questo [collegamento](#) è disponibile il testo del d.l. 23/9/2022 n. 144, recante “*Ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*” (decreto “Aiuti-ter” - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2022), coordinato con la legge di conversione n. 175 del 17 novembre 2022, pubblicata lo stesso giorno nella “Gazzetta Ufficiale” n. 269.

SICUREZZA SUL LAVORO**ESPERTI DI RADIOPROTEZIONE, PUBBLICATA LA CIRCOLARE N° 21
DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

A partire dal 1 gennaio 2023 entrerà in vigore il Decreto Interministeriale 9 agosto 2022, in attuazione dell'articolo 129, comma 4, del decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101, che disciplina i requisiti di iscrizione all'elenco degli esperti di radioprotezione, nonché le modalità di formazione e svolgimento del relativo esame e dell'aggiornamento professionale (CONFIMI ROMAGNA NEWS 36 N° DEL 30/09/2022).

Con la Circolare n. 21 del 16/11/2022 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce chiarimenti in ordine alle novità introdotte dal suddetto Decreto Interministeriale, relativamente all'esame di abilitazione per l'iscrizione nell'elenco degli esperti di radioprotezione.

Il testo della Circolare è consultabile al link di seguito riportato:

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2022/Circolare-21-16112022-Esperti-Radioprotezione.pdf>

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

SICUREZZA SUL LAVORO**VERIFICHE PERIODICHE DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO, ELENCO DEI SOGGETTI ABILITATI**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il Decreto Direttoriale n. 85 del 20 ottobre 2022, ha adottato il trentaquattresimo elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, di cui al punto 3.7 dell'Allegato III del decreto 11 aprile 2011, ai sensi dell'articolo 71, comma 11, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

Il testo del provvedimento contenente l'elenco dei soggetti abilitati è consultabile al seguente link:

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2022/DD-85-del-20102022-34mo-elenco-soggetti-abilitati-verifiche-periodiche.pdf>

Dott. Federico Marangoni

0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

Dott. Ing. Magda Melandri

0544/280225



342/1104258



melandri@confimiromagna.it

SICUREZZA SUL LAVORO
TRABATTELLI, GUIDA TECNICA DELL'INAIL

L'INAIL (Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro) ha pubblicato una guida tecnica sul corretto utilizzo dei trabattelli nei luoghi di lavoro -

Nella pubblicazione, curata dal Dipartimento innovazioni tecnologiche, vengono fornite inoltre indicazioni per la scelta e la manutenzione degli stessi secondo gli standard di sicurezza italiani ed internazionali e suggerimenti circa le metodologie più appropriate per la valutazione del rischio.

La guida tecnica è consultabile online sul portale dell'Istituto al link di seguito riportato:

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/pubbl-trabattelli-guida-tecnica-scelta-uso-e-manutenzione.html>

Dott. Federico Marangoni

0544/280214



347/0972662

marangoni@confimiromagna.it**Dott. Ing. Magda Melandri**

0544/280225



342/1104258

melandri@confimiromagna.it

SICUREZZA ANTINCENDIO**DECRETO MINICODICE - DM 3 SETTEMBRE 2021**

Il 29 ottobre è entrato in vigore il nuovo decreto in materia di prevenzione incendi nei luoghi di lavoro, il D.M. 03 settembre 2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS N° 45 del 10/12/2021).

Il decreto abroga definitivamente il D.M. 10 marzo 1998, fatta eccezione per la parte legata alla qualificazione dei manutentori antincendio (per effetto della proroga dell'art.4 del Decreto Controlli).

Il nuovo decreto stabilisce i “Criteri generali di progettazione, realizzazione ed esercizio della sicurezza antincendio per luoghi di lavoro” ai sensi dell’articolo 46, comma 3, lettera a), punti 1 e 2, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81; i criteri generali sono atti ad individuare le misure per evitare l’insorgere di un incendio ed a limitarne le conseguenze, qualora esso si verifichi, nonché le misure precauzionali di esercizio nelle attività che si svolgono nei luoghi di lavoro come definiti dall’articolo 62 del D.Lgs. n. 81/08 e smi.

Dott. Federico Marangoni

0544/280214



347/0972662

marangoni@confimiromagna.it**Dott. Ing. Magda Melandri**

0544/280225



342/1104258

melandri@confimiromagna.it

SICUREZZA ANTINCENDIO**NUOVA CIRCOLARE DI CHIARIMENTO SUL D.M. 15 SETTEMBRE 2022 E SULLE MODIFICHE AL
D.M. 1 SETTEMBRE 2021 – DECRETO CONTROLLI**

Con l'acclusa circolare n. 16579 del 7 novembre 2022 la direzione centrale per la prevenzione e la sicurezza tecnica del dipartimento dei vigili del fuoco fornisce i chiarimenti necessari per la corretta ed uniforme applicazione del DM 15 settembre 2022 a seguito di alcuni quesiti pervenuti.

Nello specifico si evidenzia come l'art. 1 del decreto 15 settembre 2022 disponga la proroga al 25 settembre 2023 delle sole disposizioni previste all'art. 4 del D.M. 1 settembre 2021 relative alla qualificazione dei manutentori.

Conseguentemente, è confermata la vigenza, a far data dal 25 settembre u.s., delle altre disposizioni stabilite dal D.M. 1 settembre 2021 medesimo e, in particolare, dall'articolo 3- "Controlli e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio" e dall'articolo 5- "Abrogazioni".

Pertanto, dal 25 settembre u.s., si dovrà far riferimento ai criteri generali per manutenzione, controllo periodico e sorveglianza di impianti, attrezzature ed altri sistemi di sicurezza antincendio stabiliti in nell'Allegato I al decreto 1 settembre 2021 e dovrà essere predisposto, a cura del datore di lavoro, il previsto registro dei controlli.

Dott. Federico Marangoni

0544/280214



347/0972662

marangoni@confimiromagna.it**Dott. Ing. Magda Melandri**

0544/280225



342/1104258

melandri@confimiromagna.it



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA TECNICA

Alle Direzioni Centrali del Dipartimento dei vigili del fuoco,
del soccorso pubblico e della difesa civile
Alla Direzioni Regionali/Interregionale dei vigili del fuoco, del
soccorso pubblico e della difesa civile
Ai Comandi dei vigili del fuoco
All' Ufficio Centrale Ispettivo
E, p.c. All' Ufficio del Capo del Corpo Nazionale dei vigili del fuoco

OGGETTO: decreto 15 settembre 2022 - Modifica al decreto 1 settembre 2021 recante "Criteri generali per il controllo e la manutenzione degli impianti, attrezzature ed altri sistemi di sicurezza antincendio, ai sensi dell'art. 46, comma 3, lettera a), punto 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n° 81.

Con riferimento all'oggetto, a seguito di alcuni quesiti pervenuti a questa Direzione centrale, si forniscono di seguito i chiarimenti necessari per la corretta ed uniforme applicazione del provvedimento in argomento.

In primis, preme segnalare che l'art. 1 del decreto 15 settembre 2022 dispone la proroga al 25 settembre 2023 delle sole disposizioni previste all'art. 4 del D.M. 1° settembre 2021 relative alla qualificazione dei manutentori.

Conseguentemente, è confermata la vigenza, a far data dal 25 settembre u.s., delle altre disposizioni stabilite dal D.M. 1° settembre 2021 medesimo e, in particolare, dall'articolo 3-“Controlli e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio” e dall'articolo 5-“Abrogazioni”.

Pertanto, dal 25 settembre u.s., si dovrà far riferimento *ai criteri generali per manutenzione, controllo periodico e sorveglianza di impianti, attrezzature ed altri sistemi di sicurezza antincendio* stabiliti in nell'Allegato I al decreto 1° settembre 2021 e dovrà essere predisposto, a cura del datore di lavoro, il previsto registro dei controlli.

Inoltre, si rappresenta che possono essere riconosciuti validi, ai fini dell'ammissione diretta alla prova d'esame orale prevista al punto 4.4 del par.4 dell'Allegato II al decreto 1° settembre 2021, i corsi erogati da enti di formazione accreditati che, iniziati e pianificati entro la data di entrata in vigore



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA TECNICA

del D.M. 1° settembre 2022 (25 settembre 2022), siano comunque ultimati entro il 31 dicembre 2022. Con successiva nota saranno chiarite le modalità di svolgimento di tale specifica modalità di effettuazione della prova di esame.

Con l'occasione, si comunica che, a far data dai primi mesi del 2023, saranno comunicate le procedure e il database delle domande di esame necessarie per l'effettuazione delle prove degli esami di qualificazione dei manutentori da effettuarsi presso le strutture del Corpo.

**IL CAPO DEL CORPO NAZIONALE
DEI VIGILI DEL FUOCO
(PARISI)**

Documento firmato digitalmente

SM/MM

MARSELLA STEFANO
MINISTERO DELL'INTERNO

LINEE GUIDA SNPA N. 43/2022
A SUPPORTO DEI PROCEDIMENTI AUTORIZZATIVI AIA

Il SNPA (Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente) ha reso disponibili le linee guida n. 43/2022 a supporto dei procedimenti autorizzativi AIA.

Il documento intende fornire alle Autorità competenti indirizzi omogenei e condivisi in ambito nazionale al fine di permettere di impartire prescrizioni nei provvedimenti autorizzativi delle installazioni AIA (e non AIA) dotate di Sistemi di Monitoraggio in Continuo delle Emissioni in atmosfera (SME), per le quali è prevista (o prescritta) la conformità alla norma tecnica UNI EN 14181. Parimenti la proposta è rivolta alle Autorità Competenti al Controllo nell'ambito del sistema a rete del SNPA in riferimento alle principali esplicitazioni delle condizioni di monitoraggio da prevedere nei Piani di Monitoraggio e Controllo (PMC).

In allegato al documento è altresì riportato un elenco delle possibili verifiche sugli SME da condurre durante le Visite Ispettive AIA presso gli stabilimenti.

Le sopra citate linee guida sono consultabili al seguente link:

https://www.snpambiente.it/wp-content/uploads/2022/09/LG_SNPA_Prescrizioni-Condizioni-AIA-SME.pdf

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

BANDO RICERCA E SVILUPPO SPERIMENTALE
APERTURA SPORTELLLO: 1 – 28 FEBBRAIO 2023

Segnaliamo la prossima apertura del primo Bando per progetti di ricerca e sviluppo sperimentale – Azione 1.1.1 del PR FESR 2021/2027 – emanato dalla Regione Emilia-Romagna.

L'obiettivo è quello di incentivare **progetti innovativi** nell'ambito della Strategia di Specializzazione Intelligente regionale (S3), **con impatto sulle filiere produttive** alle quali appartengono i beneficiari e una priorità assegnata ai temi **dell'economia circolare e della lotta ai cambiamenti climatici**.

Per accedere alle risorse stanziare, complessivamente pari a **25 milioni di euro**, le imprese devono presentare un progetto di ricerca e sviluppo nel periodo di **apertura dello sportello che va dal 1° febbraio al 28 febbraio 2023**

- se **piccola, media Impresa**, in forma singola o aggregata
- se **grande Impresa**, esclusivamente in collaborazione con una PMI e con l'obbligo di creare nuova occupazione

I progetti devono essere riconducibili a uno dei seguenti ambiti tematici S3 (in grassetto le aree giudicate prioritarie):

1. **Energia pulita, sicura e accessibile**
2. **Circular Economy**
3. **Clima e Risorse Naturali**
4. *Blue Growth*
5. Innovazione nei Materiali
6. Digitalizzazione, intelligenza artificiale, big data
7. Manufacturing 4.0 e future evoluzioni
8. Connettività di sistemi a terra e nello spazio
9. Mobilità e motoristica sostenibile e innovativa
10. Città e comunità del futuro
11. Patrimonio territoriale e identità regionale: beni e contenuti culturali, attività creative, turismo e prodotti Made in E-R
12. Benessere della persona, nutrizione e stili di vita
13. Salute
14. Innovazione sociale e partecipazione
15. Inclusione e coesione sociale: educazione, lavoro, territori

e prevedere un **budget di spesa minimo pari a € 250.000 per le PMI e € 500.000 per le grandi imprese** (per le imprese culturali e creative i valori sono dimezzati), **da sostenere entro il 31/12/2024.**



Nell'ambito del progetto sono ammessi i seguenti **costi**:

- **ricerca** contrattuale con **organismi di ricerca e/o laboratori della Rete Alta Tecnologia** della Regione Emilia-Romagna, per un importo minimo pari a € 40.000 (€ 20.000 per le imprese culturali e creative), brevetti, software specialistico, servizi di consulenza di carattere tecnico-scientifico, spese per l'utilizzo di laboratori di ricerca o di prova
- **strumentazione scientifica e/o impianti industriali**, nei limiti delle quote di ammortamento ovvero dei costi di noleggio
- realizzazione fisica di **prototipi**
- **personale dipendente**
- **spese generali**

L'agevolazione consiste in un **contributo in conto capitale** ("a fondo perduto"), compreso **tra il 20 ed il 45% delle spese ammissibili** (a seconda che il costo sia riconducibile ad attività di Sviluppo Sperimentale ovvero di Ricerca Industriale), con un importo massimo

- per le piccole, medie imprese, pari a **€ 500.000**
- per le grandi Imprese, pari a **€ 700.000**

La selezione dei progetti agevolati seguirà una **procedura valutativa a graduatoria**, sulla base di specifici criteri individuati dalla Regione e dettagliati all'interno del Bando.

INFO	Dott.ssa Benedetta Ceccarelli	Dott. Mauro Basurto
	 0544/280216	 0544/280212
	 338/6644525	 335/372511
	 ceccarelli@confimiromagna.it	 basurto@confimiromagna.it

BANDO MISE – INVITALIA INVESTIMENTI SOSTENIBILI 4.0
--

Il Bando, promosso dal MISE e gestito da Invitalia, ha lo scopo di incentivare programmi di investimento finalizzati alla trasformazione tecnologica e digitale dell'impresa in ottica di Economia Circolare ovvero di Miglioramento della Sostenibilità Energetica aziendale.

Lo strumento, inizialmente aperto alle PMI operative su tutto il territorio nazionale, è stato rifinanziato a fine agosto con ulteriori 131 milioni di euro riservati alle aziende del Centro-Nord, che, ad oggi, sono le uniche legittimate a presentare domanda (lo Sportello chiuderà all'esaurimento dei fondi).

Nell'ambito di questo strumento, sono agevolati i progetti presentati nei settori "manifatturiero / servizi alle imprese" e incentrati sulle seguenti tecnologie abilitanti del Piano Transizione 4.0:

- Advanced manufacturing solutions
- Additive manufacturing
- Realtà aumentata
- Simulation
- Integrazione orizzontale e verticale
- Internet of things e Industrial internet
- Cloud
- Cybersecurity
- Big data e Analytics
- Intelligenza artificiale
- Blockchain

Il progetto può ricomprendere anche costi relativi alla Transizione Ecologica, quali ad esempio l'installazione di impianti fotovoltaici, purché non siano preponderanti.

Nel dettaglio, le spese ammissibili, riconducibili alle seguenti immobilizzazioni:

1. macchinari, impianti e attrezzature
2. opere murarie, nei limiti del 40% del totale dei costi ammissibili
3. programmi informatici e licenze correlati all'utilizzo dei beni materiali di cui alla lettera a)
4. acquisizione di certificazioni ambientali

Il piano di spesa deve essere compreso tra € 1.000.000 e € 3.000.000 e, in ogni caso, non può superare l'80% della voce A1 dell'ultimo bilancio approvato e depositato dal beneficiario.

Le aziende possono ottenere un contributo in conto impianti nell'ambito del Temporary Framework (sezione 313) in una misura massima compresa tra il 25% ed il 35%, a seconda della dimensione d'impresa.

INFO	Dott.ssa Benedetta Ceccarelli	Dott. Mauro Basurto
	 0544/280216	 0544/280212
	 338/6644525	 335/372511
	 ceccarelli@confimiromagna.it	 basurto@confimiromagna.it

<i>Newsletter N.42</i> <i>18-11-2022</i>	Fondo Nuove Competenze 2022/2023 Dal 13-12-2022 al 28-02-2023 <i>(articolo 88 - decreto-legge n. 34 del 2020)</i> Per adeguare le competenze dei lavoratori, destinando parte dell'orario di lavoro alla formazione. 1 miliardo di €
COSA FINANZIA	Percorsi Formativi per l'accrescimento delle competenze dei lavoratori, individuate nell'ambito delle seguenti classificazioni internazionali: • <u>Transizione digitale</u>: competenze digitali di base (allegato A); competenze digitali specialistiche (allegato B). • <u>Transizione ecologica</u> (allegato C) • Percorsi Formativi non riferiti alla transizione digitale ed ecologica, ma riferiti ai descrittivi delle attività di lavoro classificate in Atlante del Lavoro e delle qualificazioni. A titolo di esempio: - innovazioni nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali; - innovazioni aziendali volte all'efficientamento energetico e all'uso di fonti sostenibili; - innovazioni aziendali volte alla promozione dell'economia circolare, alla riduzione di sprechi e al corretto trattamento di scarti e rifiuti, incluso trattamento acque; - innovazioni volte alla produzione e commercializzazione di beni e servizi a ridotto impatto ambientale; Accedono altresì al Fondo i datori di lavoro che identificano in sede di intesa sindacale un fabbisogno di adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori basati su progetti di investimento strategico e/o sostegno alla transizione industriale.
CHI PUO' PARTECIPARE	Aziende di qualsiasi classe dimensionale e settore economico, che abbiano sottoscritto entro il 31-12-2022 specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro (di cui al comma 1 del citato articolo 88 del decreto-legge n. 34 del 2020), finalizzate a percorsi formativi dei lavoratori, da realizzarsi anche nel 2023.
CRITERI PER PARTECIPARE	- Aver sottoscritto un accordo di rimodulazione orario di lavoro entro il 31/12/2022 con i sindacati di riferimento; - Attivare percorsi formativi per i propri lavoratori in linea con gli ambiti sopra indicati, con rilascio di una attestazione finale di messa in trasparenza delle competenze acquisite in linea con l'Atlante del Lavoro o, dove presenti, con il Repertorio Regionale delle qualifiche; - Strutturare, per singolo lavoratore o gruppi di lavoratori, percorsi formativi di durata non inferiore alle 40 h e non superiore alle 200 h.

DURATA DEL PIANO	150 gg dalla data di approvazione da parte di Anpal, compresa la fase di rendiconto.
FINANZIAMENTO PREVISTO	Il contributo massimo concesso per singola istanza non può eccedere i 10 milioni di euro; Può essere richiesto un anticipo, nel limite del 40% del contributo concesso, previa presentazione di una fidejussione bancaria o polizza fideiussoria assicurativa, a garanzia dell'eventuale richiesta di restituzione della somma stessa.
COSTI FINANZIABILI	60% della retribuzione oraria, al netto degli oneri previdenziali e assistenziali; tale quota sale al 100% in caso di accordi che prevedano, oltre alla rimodulazione dell'orario finalizzata a percorsi formativi, una riduzione dell'orario normale di lavoro; 100% degli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore destinate alla formazione, inclusi della quota a carico del lavoratore, al netto degli eventuali sgravi contributivi fruiti nel mese di approvazione dell'istanza di accesso al FNC. <u>Costo dei docenti/consulenti</u> che erogano la formazione <u>attraverso l'attivazione contemporanea di un piano formativo sul Fondo paritetico interprofessionale</u> (Fondimpresa, Fonarcom, Foncoop, etc), al quale aderisce l'azienda e che hanno aderito al FNC.
REGIME DI AIUTI	Non previsto
CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE E MESSA IN TRASPARENZA	Attestato di Messa in trasparenza delle competenze acquisite, rilasciato da Ente Accreditato
TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE	Dal 13-12-2022 al 28-02-2023, salvo esaurimento anticipato delle risorse (1 miliardo di €)
PER INFORMAZIONI	Valentina Balzano vbalzano@sviluppopmi.com; Silvia Casali scasali@sviluppopmi.com ; Tel . 0544-280280

**UNA TANTUM DI € 150 AI DIPENDENTI
PRECISAZIONI SULLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE IMPONIBILE
E NUOVE ISTRUZIONI INPS**

L'art. 18 del d.l. n. 144/2022 ^[1], in vigore dal 24 settembre u.s. (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2022) e convertito nella legge 17/11/2022 n. 175 («Gazzetta Ufficiale» n. 269 del 17 novembre 2022), prevede che venga riconosciuta, per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nel mese di novembre 2022, un'indennità *una tantum* di importo pari a 150 euro *“ai lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico, aventi una retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non eccedente l'importo di 1.538 euro”*.

Di conseguenza l'INPS:

- a) con la circolare n. 116/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 39/2022), ha fornito le prime istruzioni applicative;
- b) con il messaggio 17/11/2022 n. 4159, ha:
 - chiarito che “la retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022, in relazione al limite retributivo previsto dalla norma in questione, è da considerare al netto della tredicesima mensilità, o ratei della stessa, stante la particolare natura di tale mensilità aggiuntiva, laddove l'erogazione avvenga nella competenza del mese di novembre 2022”;
 - ricordato che il lavoratore titolare di più rapporti di lavoro (anche a tempo parziale) dovrà presentare la dichiarazione di cui all'art. 18 del d.l. n. 144/2022 al solo datore di lavoro che provvederà al pagamento dell'indennità; questa, infatti, spetta nella misura di 150 euro una volta sola e la verifica della retribuzione imponibile, nella competenza del mese di novembre 2022, che non deve eccedere l'importo di 1.538 euro, è da effettuare in relazione al singolo rapporto di lavoro per il quale la dichiarazione è resa;
 - chiarito che nelle ipotesi in cui i datori di lavoro non avessero erogato l'indennità con la retribuzione di novembre 2022 per motivi gestionali, nonostante il diritto dei lavoratori a percepirla, potranno esporre il conguaglio anche sul flusso di competenza di dicembre 2022;
 - diramato le seguenti, nuove istruzioni operative:

«2.1 Esposizione dei dati nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens

Alla luce delle precisazioni fornite con il presente messaggio, i datori di lavoro dovranno attenersi alle nuove istruzioni di seguito riportate.

L'elemento <BaseRif> dovrà essere valorizzato indicando l'imponibile previdenziale, riferito alla mensilità di novembre 2022, al netto dell'eventuale tredicesima corrisposta al lavoratore o dei ratei a essa riferibili. Nel caso di assenza di imponibile per eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS dovrà essere indicata la retribuzione teorica.

I datori di lavoro valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore già in uso “**L033**”, avente il significato di “Recupero indennità una tantum articolo 18 del decreto-legge del 23 settembre 2022, n. 144”;
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito il valore “N”;
- nell'elemento <BaseRif> dovrà essere inserito l'imponibile al netto della tredicesima o dei ratei oppure la retribuzione teorica in caso di assenza di imponibile;
- nell'elemento <AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'anno/mese “2022-11”
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'importo da recuperare.

2.2. Esposizione dei dati nella sezione <ListaPosPA> del flusso UniEmens

In ragione delle precisazioni fornite con il presente messaggio, considerata la necessità di una verifica puntuale circa l'esposizione del recupero relativo all' indennità in oggetto, si forniscono di seguito le indicazioni a cui i datori di lavoro con lavoratori iscritti alla Gestione Pubblica dovranno attenersi nella compilazione della ListaPosPA.

Rispetto a quanto comunicato con la circolare n. 116/2022, si dispone di valorizzare anche l'elemento <AltroImponibile>. Pertanto, nella denuncia del mese di novembre 2022 e in quella di dicembre 2022, l'elemento <RecuperoSgravi> dovrà essere compilato nel modo seguente:

- nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'anno 2022;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il mese 11;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore “44”, avente il significato di “Recupero indennità una tantum art. 18 decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144”;
- nell'elemento <AltroImponibile> dovrà essere dichiarato l'importo della retribuzione imponibile per la quale è riconosciuta l'erogazione dell'indennità una tantum oggetto di recupero, che naturalmente non potrà superare l'importo di 1.538,00 euro;
- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo da recuperare pari a 150 euro.

2.3 Esposizione dei dati nella sezione <PosAgri> del flusso UniEmens

Tenuto conto delle precisazioni contenute nel presente messaggio, i datori di lavoro agricoli che corrispondono l'indennità nel mese di dicembre 2022 ai lavoratori a tempo indeterminato in forza nel mese di novembre 2022 valorizzeranno, nella denuncia di competenza dicembre 2022, in <DenunciaAgriIndividuale> l'elemento <TipoRetribuzione> con il <CodiceRetribuzione> “X”, che ha il significato di “Recupero indennità una tantum articolo 18, comma 1, del decreto legge 23 settembre 2022 n. 144” (cfr. la circolare n. 116/2022).

Si evidenzia che, per verificare la presenza della tredicesima o dei suoi ratei nella retribuzione corrisposta nelle competenze del mese di novembre 2022 o dicembre 2022, si terrà conto dei dati valorizzati per l'esonero ai sensi dell'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, e, in particolare, dell'inserimento dei codici 7, 8 e 9 in <TipoRetribParticolare> in PosAgri / DenunciaAgriIndividuale / DatiAgriRetribuzione / TipoRetribuzione (cfr. il paragrafo 9 della circolare n. 43/2022).

A integrazione di quanto indicato nella circolare n. 43/2022, si precisa che il codice 9, avente il significato di “Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1,

comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – tredicesima mensilità”, potrà essere utilizzato anche per indicare l'importo della tredicesima, laddove la stessa sia erogata nel mese novembre 2022.»

[1] **Art. 18 del d.l. 23/9/2022 n. 144** (in corsivo le modifiche apportate dalla legge di conversione n. 175/2022)

Indennità una tantum per i lavoratori dipendenti

1. Ai lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico, aventi una retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non eccedente l'importo di 1.538 euro, e che non siano titolari dei trattamenti di cui all'articolo 19, è riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nella competenza del mese di novembre 2022, una somma a titolo di indennità una tantum di importo pari a 150 euro. Tale indennità è riconosciuta in via automatica, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 19, commi 1 e 16. *Limitatamente ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni per le quali i servizi di pagamento delle retribuzioni del personale siano gestiti dal sistema informatico del Ministero dell'economia e delle finanze ai sensi dell'articolo 11, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, i beneficiari dell'indennità sono individuati mediante apposite comunicazioni tra il Ministero dell'economia e delle finanze e l'Istituto nazionale della previdenza sociale, nel rispetto della normativa europea e nazionale in materia di protezione dei dati personali. Per i dipendenti di cui al terzo periodo non sussiste l'onere di rendere la dichiarazione prevista dal secondo periodo.*

2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta anche nei casi in cui il lavoratore sia interessato da eventi ~~con~~ che diano luogo a copertura di contribuzione figurativa integrale da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

3. L'indennità una tantum di cui al comma 1 spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro.

4. L'indennità di cui al comma 1 non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile e non costituisce reddito né ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali.

5. Nel mese di novembre 2022, il credito maturato per effetto dell'erogazione dell'indennità di cui al comma 1 è compensato attraverso la denuncia 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, secondo le indicazioni che saranno fornite dall'INPS.

6. Agli oneri derivanti dai commi da 1 a 4, valutati in 1.005 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede ai sensi dell'articolo 43.

**DONNE PRIVE DI IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA ALMENO 6 MESI
E INCENTIVI PER LA LORO ASSUNZIONE
DEFINITE, PER L'ANNO 2023, LE PROFESSIONI E I SETTORI ECONOMICI CARATTERIZZATI DA
ACCENTUATA DISPARITÀ OCCUPAZIONALE DI GENERE**

Con decorrenza dall'1 gennaio 2013, l'art. 4, comma 11, della legge n. 92/2012 ha previsto un'agevolazione **in caso di assunzione di donne di qualsiasi età nell'ambito di una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi** ^[1] (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 47/2021 e 45/2020).

Il beneficio consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per (un massimo di) 12 o 18 mesi, a seconda che l'assunzione - anche in somministrazione - sia a termine o a tempo indeterminato.

L'accluso decreto interministeriale n. 327 del 16 novembre 2022, pubblicato nel portale istituzionale del dicastero del Lavoro e delle Politiche sociali, ha individuato i menzionati settori (tra cui è compresa - giova segnalarlo - l'industria manifatturiera) e professioni per il 2023. Le assunzioni di cui si tratta, di conseguenza, sono quelle con decorrenza dal prossimo anno.

I requisiti per accedere al riconoscimento dello sgravio sono stati riepilogati dall'INPS con la circolare n. 111/2013 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 17/2013), di cui, di seguito, riportiamo la parte più rilevante:

«3. Condizioni di spettanza dell'incentivo.

Gli incentivi sono subordinati:

- alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:
 - l'adempimento degli obblighi contributivi;
 - l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
 - il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

^[1] La locuzione "privi di impiego" «si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che "negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione". La nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo o parasubordinato). Pertanto, i rapporti di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi sono considerati non "regolarmente retribuiti"; analogamente è da dirsi per le attività di lavoro autonomo o parasubordinato la cui remunerazione, su base annuale, è inferiore ai limiti esenti da imposizione (che, per il diverso importo delle detrazioni, è di 4.800 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e di 8.145 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lett. c-bis) del TUIR.» (circolare INPS n. 32/2021 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2021).

- all'applicazione dei principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012;
- alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dagli articoli 1 e 40 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008 (circa l'articolo 40, vedi l'allegato 2);

3.1 Le condizioni di regolarità previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006 (rinvio).

Si rinvia alle circolari ed ai messaggi già pubblicati; si veda, da ultimo, la circolare 137/2012, par. 1.6.

Si ribadisce che, in caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, in quanto l'agenzia è in via principale gravata degli obblighi contributivi (cfr. articolo 25, d.l.vo 276/2003); invece la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

3.2 Le condizioni derivanti dai principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012.

3.2.1. Assunzioni in attuazione di preesistente obbligo. (l'applicazione alle varie fattispecie della condizione inerente il carattere non dovuto dell'assunzione è evidenziata nei vari prospetti dell'allegato n. 4)

L'articolo 4, comma 12, lettera a), della legge 92/2012 esclude gli incentivi quando l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo preesistente, derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Il principio deve essere applicato in conformità alle indicazioni contenute nella circolare 137/2012 e secondo le seguenti precisazioni.

- Per la proroga e la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato - originariamente agevolato -, il residuo incentivo spetta a prescindere dalla circostanza che il lavoratore abbia nel frattempo maturato un diritto di precedenza rispetto alla proroga o alla trasformazione.

Come anticipato al paragrafo 2.1, qualora - dopo una prima assunzione a tempo determinato di durata inferiore a dodici mesi - venga effettuata - con soluzione di continuità - una nuova assunzione agevolata a tempo determinato, e - successivamente - intervenga una trasformazione a tempo indeterminato, il residuo incentivo connesso alla trasformazione non spetta, se il lavoratore abbia maturato - al momento della trasformazione - un diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato.

Si formulano i seguenti esempi.

- Alfa:
 - assume Tizio a tempo determinato per 3 mesi;
 - dopo due mesi lo riassume per 2 mesi;
 - alla scadenza del secondo rapporto effettua la trasformazione a tempo indeterminato.

Spetta l'incentivo per i 3 mesi del primo rapporto a termine, per 2 mesi del secondo rapporto a termine, e per i residui 13 mesi, decorrenti dalla trasformazione a tempo indeterminato.

- Alfa:
 - assume Tizio a tempo determinato per 3 mesi;
 - dopo due mesi lo riassume per 3 mesi;
 - allo scadere del secondo rapporto effettua la trasformazione a tempo indeterminato.

Spetta l'incentivo per i 6 mesi complessivi dei due rapporti a termine; non spetta l'incentivo per la trasformazione perché il lavoratore ha maturato il diritto di precedenza rispetto all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato (ai sensi dell'articolo 5, comma 4 quater, del d.l.vo 368/2000).

Come già evidenziato ai paragrafi 2.1.4 e 2.1.5, la maturazione di un diritto di precedenza all'assunzione – a tempo determinato, ex art. 5, co. 4 quinquies, d.l.vo 368/2001, o a tempo indeterminato, ex art. 5, co. 4 quater, d.l.vo 368/2001 – impedisce l'applicazione dell'incentivo rispettivamente alla proroga e alla trasformazione di rapporti originariamente non agevolati, perché instaurati prima del 1° gennaio 2013 ovvero perché instaurati quando il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni.

3.2.2. Assunzioni che violano un diritto altrui di precedenza all'assunzione.

L'articolo 4, comma 12, lettera b), della legge 92/2012 esclude gli incentivi quando l'assunzione viola un diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore ovvero quando l'utilizzazione mediante somministrazione non sia preceduta dalla offerta di riassunzione in favore del lavoratore titolare del diritto di precedenza.

La condizione deve essere autonomamente valutata per ogni assunzione, proroga e trasformazione a tempo indeterminato.

3.2.3. Datori di lavoro e utilizzatori presso i quali sono in atto sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione

Analogamente, in relazione ad ogni assunzione, proroga e trasformazione a tempo indeterminato, va valutata la condizione prevista dall'articolo 4, comma 12, lett. c), l. 92/2012, per cui gli incentivi sono esclusi se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto – nella stessa unità produttiva - sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui siano acquisite professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi.

3.2.4. Coincidenza sostanziale di assetti proprietari e rapporti di collegamento

L'incentivo è altresì escluso “con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore” (articolo 4, comma 12, lett. d), l. 92/2012).

3.2.5. I limiti di cumulo dell'incentivo.

L'incentivo deve essere applicato in conformità ai limiti di cumulo, desumibili dall'articolo 4, comma 13, della legge 92/2012.

Al riguardo vale quanto illustrato con la circolare 137/2012 e quanto evidenziato nei paragrafi precedenti; in questo paragrafo si riassumono alcuni dei principali criteri di applicazione del cumulo.

Ai fini della determinazione della durata massima dell'incentivo spettante per un medesimo lavoratore, devono essere considerati equivalenti gli incentivi goduti dallo stesso soggetto in qualità di datore di lavoro e di utilizzatore indiretto, mediante contratto di somministrazione, come già precisato con la circolare 137/2012, par. 1.4.1.

Come anticipato al paragrafo 2.1.3, si evidenzia che il limite massimo di durata di un incentivo per lo stesso lavoratore è computato considerando unitariamente i periodi di utilizzazione agevolata, diretta e indiretta, non solo da parte dello stesso soggetto ma anche da parte di soggetti diversi, se appartenenti allo stesso gruppo ovvero collegati.

A titolo esemplificativo si ipotizzi che la società Alfa utilizzi per 2 mesi un lavoratore somministrato, poi la collegata società Beta assuma direttamente il lavoratore per 1 mese, quindi la società collegata Gamma lo assuma a tempo indeterminato; a Gamma spetta l'incentivo residuo di 15 mesi, ricavato sottraendo dalla durata legale astratta massima dell'incentivo di 18 mesi (prevista per l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore) i periodi di utilizzazione indiretta e diretta svolti presso le altre società del gruppo cui appartiene Gamma.

Come già detto al paragrafo 2.2, in caso di assunzione a tempo determinato, il limite massimo di durata dell'incentivo (12 mesi) non deve essere riferito all'agenzia, ma al singolo utilizzatore. La stessa agenzia può pertanto superare il limite di 12 mesi complessivi previsti per l'assunzione a tempo determinato dello stesso lavoratore; è necessario però che, al momento di ogni assunzione, il lavoratore possieda lo stato di disoccupazione da oltre 12 mesi e la somministrazione sia effettuata in favore di utilizzatori diversi e non collegati tra loro.

Come già detto al paragrafo 2.1, l'incentivo deve essere riconosciuto senza operare riduzioni connesse al precedente rapporto agevolato, se, nel frattempo - in applicazione della disciplina di cui al d.l.vo 181/2001 -, il lavoratore abbia cessato di essere disoccupato e poi sia tornato ad esserlo, maturando da zero un nuovo periodo di disoccupazione superiore a dodici mesi.

3.3 Le condizioni di compatibilità con il mercato interno.

L'incentivo, già nella sua astratta disciplina legale, è conforme alle prescrizioni dei paragrafi 2, 3 e 5, dell'articolo 40 del regolamento comunitario 800/2008.

3.3.1 L'incremento netto dell'occupazione (cfr. allegati nn.3 e 4)

La condizione prevista dal paragrafo 4 dell'articolo 40, inerente l'incremento occupazionale, deve essere invece verificata in concreto, in relazione alle singole assunzioni agevolate.

Ai sensi del paragrafo 4, l'incentivo spetta se l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzino un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei dodici mesi precedenti; l'incentivo è comunque applicabile, qualora l'incremento non avvenga per:

- dimissioni volontarie del lavoratore;
- invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;

- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

In considerazione della circostanza che l'articolo 40, paragrafo 4, del regolamento comunitario 800/2008 fa riferimento all' "impresa", mentre la precedente disciplina comunitaria faceva riferimento al singolo "stabilimento" (cfr. art. 5, par. 3, lett. a), reg. 2204/2002), l'incremento deve essere attualmente valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro.

La base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale comprende le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio; devono essere considerati anche i lavoratori che sono somministrati nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato intercorrente con l'agenzia. Il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente non si computa; si computa il lavoratore sostituito.

Per la proroga e la trasformazione a tempo indeterminato, l'incentivo è subordinato ad una nuova valutazione dell'incremento occupazionale (vedi gli esempi numero cinque e sei riportati nell'allegato n. 3); in tal caso il lavoratore interessato dalla proroga o dalla trasformazione è escluso dal computo della forza media occupata nei dodici mesi precedenti la proroga o la trasformazione. Nelle ipotesi in cui sia effettuata la proroga o la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto non agevolato - instaurato prima del 2013 ovvero instaurato quando il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni -, il lavoratore interessato dalla proroga o trasformazione è invece compreso nel computo della forza media occupata nei dodici mesi precedenti la proroga o trasformazione.

In caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (a tempo determinato o indeterminato), ai fini dell'incremento occupazionale la qualità formale di datore di lavoro dell'agenzia di somministrazione deve essere ritenuta prevalente rispetto al suo ruolo economico di intermediario. Pertanto l'incremento occupazionale deve essere valutato rispetto ai dipendenti dell'agenzia; nella base di computo della forza aziendale dell'agenzia devono essere considerati i lavoratori assunti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione e gli altri dipendenti (rispetto a questi ultimi si computano sia i lavoratori a tempo determinato che indeterminato); l'incremento deve essere valutato rispetto all'intera organizzazione dell'agenzia; non devono essere considerati i lavoratori assunti a tempo determinato a scopo di somministrazione (come già detto, questi devono essere compresi nella forza aziendale dell'utilizzatore).

In allegato alla presente circolare è riportata una tabella esemplificativa delle tipologie di lavoratori da considerare in relazione alle diverse assunzioni astrattamente incentivabili (cfr. schema "a", pag. 1 dell'allegato n. 3).

Ai fini della valutazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione "si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro - anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro- anno dell'anno successivo all'assunzione".

In allegato alla presente circolare sono illustrati i criteri di calcolo - in U.L.A. - dell'incremento occupazionale e sono riportati alcuni esempi (vedi allegato n. 3, pag. 2 e segg.).

Nell'ipotesi in cui il lavoratore viene prima somministrato a tempo determinato, nell'ambito di un rapporto a tempo anch'esso determinato - intercorrente tra il lavoratore e l'agenzia -, e poi, senza soluzione di continuità, viene assunto (a tempo determinato o indeterminato) direttamente dall'utilizzatore, l'incremento occupazionale deve essere nuovamente valutato, ma al netto del lavoratore somministrato; tale parziale deroga ai criteri di computo dell'incremento occupazionale è possibile se l'assunzione avviene entro la scadenza dell'incentivo, computata rispetto alla situazione dell'utilizzatore (cfr. schema "g", sub allegato 4).

Se lo stesso giorno intervengono più assunzioni "astrattamente" agevolate, l'incremento occupazionale va valutato singolarmente per ciascuna. (vedi esempi tre e quattro, riportati nell'allegato 3).

Il requisito dell'incremento occupazionale - qui illustrato - e la condizione del rispetto di eventuali diritti di precedenza alla riassunzione - illustrata al paragrafo 3.2.2 - devono entrambi ricorrere ai fini della spettanza dell'incentivo.

Dubbi circa le modalità di individuazione dei casi in cui si realizza l'incremento occupazionale potranno essere segnalati alle Sedi presso cui il datore di lavoro assolve agli obblighi contributivi; le Sedi potranno avvalersi della consulenza della Direzione centrale entrate inviando un quesito all'indirizzo di posta elettronica info.diresco@inps.it.

3.3.2 Aiuti illegittimi. Imprese in difficoltà

Gli incentivi sono altresì subordinati:

- alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea (art. 1, par. 6, reg. (CE) n. 800/2008 e art. 46 legge 24 dicembre 2012, n. 234);
- alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 1, paragrafo 7, del regolamento (CE) 800/2008 (art. 1, par. 6, reg. (CE) n. 800/2008).

Di tali condizioni viene fatta menzione nella comunicazione telematica per l'applicazione del beneficio.

In caso di assunzione o proroga a tempo determinato a scopo di somministrazione, le condizioni descritte vanno riferite all'utilizzatore e non all'agenzia.»



Al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

il Ministero dell'Economia e delle Finanze

VISTA la legge 7 agosto 1990, n. 241, recante "*Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e diritto di accesso ai documenti amministrativi*" e successive modificazioni e integrazioni e, in particolare, l'articolo 1 (Principi generali dell'attività amministrativa) - il quale dispone che l'attività amministrativa è retta da criteri di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza – e l'articolo 12 (Provvedimenti attributivi di vantaggi economici) - che subordina l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati alla predeterminazione da parte delle amministrazioni procedenti, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, dei criteri e delle modalità cui le amministrazioni stesse devono attenersi;

VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 recante "*Riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59*" e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 recante "*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" e, in particolare, l'articolo 12 (Obblighi di pubblicazione concernenti gli atti di carattere normativo e amministrativo generale) il quale, al comma 1, prescrive la pubblicazione, secondo le modalità prestabilite, di ogni atto emanato dall'amministrazione, "*previsto dalla legge o comunque adottato, che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che le riguardano o si dettano disposizioni per l'applicazione di esse*";

VISTA la legge 28 giugno 2012, n. 92, recante "*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*" e, in particolare, l'articolo 4 (Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro), il cui comma 11 sancisce che "*le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18, lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze*";

VISTO l'articolo 57 del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 il quale dispone che il Regolamento (CE) n. 800/2008 è abrogato;

VISTO il Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato

(Testo rilevante ai fini del SEE) e in particolare l'articolo 2 (Definizioni), punto 4, lett. f) che, in sede di definizione delle categorie di lavoratori cd. svantaggiati, fa riferimento, tra l'altro, all'"essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato";

RILEVATA l'esigenza di individuare - anche ai fini previsti dall'articolo 4, comma 11, della legge n. 92/2012 - la categoria di lavoratori svantaggiati indicata nell'art. 2, punto 18), lett. e), del regolamento (CE) n. 800/2008, ora sostituito dall'articolo 2, punto 4, lett. f) del Regolamento (UE) n. 651/2014;

VISTO il Decreto 16 aprile 2013 - emanato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze - che demanda l'individuazione dei suddetti settori e professioni a successivi decreti interministeriali emanati annualmente;

VISTO, in particolare, l'ultimo decreto interministeriale emanato in data 17 dicembre 2021, con il quale sono stati individuati i settori e le professioni per l'anno 2022;

VISTE le risultanze acquisite dall'Istat, con e-mail prot. n. 40/0011809 del 10/11/2022;

DECRETA

Articolo unico

1. In attuazione dell'articolo 2, punto 4, lett. f) del Regolamento (UE) n. 651/2014 - nonché ai fini previsti dall'articolo 4, comma 11 della legge 28 giugno 2012, n. 92 - col presente decreto vengono individuati, per il 2023, i settori e professioni, caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che superi di almeno il 25 per cento la disparità media uomo-donna, sulla base delle elaborazioni effettuate dall'Istat in relazione alla media annua del 2021. I settori e le professioni individuati sono elencati rispettivamente nelle tabelle A e B in allegato al presente decreto.

2. I settori e le professioni individuati, come da tabelle allegate, rilevano, limitatamente al settore privato, ai fini della concessione degli incentivi di cui all'articolo 4, comma 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, per l'anno 2023.

Il presente decreto verrà pubblicato sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it).

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Ministero dell'economia e delle finanze

Direzione Generale degli ammortizzatori sociali

Ragioneria Generale dello Stato

Il Direttore Generale

Il Ragioniere Generale

Firmato digitalmente da DE LUCA

AGNESE

C=IT Dott.ssa Agnese De Luca

Dott. Biagio Mazzotta

O=MINISTERO DEL LAVORO E DELLE
POLITICHE SOCIALI



Documento firmato digitalmente ai sensi e per gli effetti degli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 7 marzo 2005 n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale" e s.m.

Allegato A

Occupati dipendenti per attività economica e sesso - Anno 2021 (valori assoluti in migliaia, percentuali e tasso di disparità)

SEZIONI ATECO 2007	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Tasso di disparità
Agricoltura						
Agricoltura	363	127	490	74,0	26,0	48,0
Industria						
Costruzioni	845	84	929	91,0	9,0	82,0
Ind. estrattiva	25	5	29	84,2	15,8	68,5
Acqua e gestione rifiuti	197	42	240	82,3	17,7	64,7
Ind. manifatturiera	2.761	1.007	3.768	73,3	26,7	46,6
Ind. energetica	76	29	106	72,2	27,8	44,4
Servizi						
Trasporto e magazzinaggio	807	214	1.021	79,0	21,0	58,1
Informazione e comunicazione	368	168	536	68,6	31,4	37,3
Servizi generali della PA	740	402	1.142	64,8	35,2	29,6
Totale	9.657	7.973	17.630	54,8	45,2	9,5

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro (nuova serie)

tasso disparità totale	9,5
25% del tasso valore soglia	2,4
	11,9

Il tasso di disparità medio rilevato per l'anno 2021 è pari al 9,5%. La soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25% del valore medio è pari all'11,9%. I settori che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportati.

Allegato B

Occupati dipendenti per professione e sesso - Anno 2021 (valori assoluti in migliaia, percentuali e tasso di disparità)

PROFESSIONE (CP2011)	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Tasso di disparità
91 - Ufficiali delle forze armate	31	1	32	98,3	1,7	96,5
74 - Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	618	14	632	97,9	2,1	95,7
92 - Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate	61	2	63	97,5	2,5	95,0

62 - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche	848	23	872	97,3	2,7	94,6
93 - Truppa delle forze armate	105	4	109	95,9	4,1	91,8
61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici	624	27	651	95,9	4,1	91,7
64 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia	116	19	135	86,1	13,9	72,3
71 - Conduttori di impianti industriali	306	55	361	84,8	15,2	69,7
31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	807	163	970	83,2	16,8	66,4
84 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni	130	29	159	81,4	18,6	62,9
22 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate	161	40	200	80,2	19,8	60,4
12 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende	111	32	143	77,8	22,2	55,6
21 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	163	47	210	77,5	22,5	55,0
63 - Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	88	28	116	76,3	23,7	52,5
83 - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca	288	91	379	76,0	24,0	51,9
72 - Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio	467	198	666	70,2	29,8	40,4
13 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende	17	9	26	66,6	33,4	33,3
73 - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare	57	32	89	64,2	35,8	28,4
65 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo	260	162	422	61,6	38,4	23,2
81 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi	789	559	1.347	58,5	41,5	17,1
11 - Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale	39	29	68	57,5	42,5	15,0
Totale	9.657	7.973	17.630	54,8	45,2	9,5

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro (nuova serie)

tasso disparità totale	9,5
25% del tasso valore soglia	2,4
	11,9

Il tasso di disparità medio rilevato per l'anno 2021 è pari al 9,5%. La soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25% del valore medio è pari all'11,9%. Le professioni che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportate.

BUONI PASTO
LIMITI E CONDIZIONI DI ESENZIONE CONTRIBUTIVA E FISCALE

Con riferimento ai **buoni pasto** previsti dall'art. 51, comma 2, lett. c) del D.P.R. n. 917/1986 ^[1] (come modificato, dall'1 gennaio 2020, dalla legge 27/12/2019 n. 160 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2020), si ritiene utile rammentare che:

- **non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente quelli:**
 - **cartacei**, fino all'importo giornaliero (di effettiva presenza al lavoro) di € 4,00;
 - **elettronici**, fino all'importo giornaliero (di effettiva presenza al lavoro) di € 8,00.La quota eventualmente eccedente tali massimali è invece imponibile: qualora p.es. il valore del buono cartaceo giornaliero (di effettiva presenza al lavoro) sia pari a € 6,50, l'importo di € 2,50 (€ 6,50 - € 4,00) sarà sottoposto alle trattenute contributive e fiscali;
- per il dicastero delle Finanze (circolare 326/E/1997, ripresa dalla risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 55/2020, pubblicata su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 41/2020):
 - ai fini dell'esenzione fiscale e contributiva, devono essere concessi alla **generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi.**

Per quanto riguarda l'espressione "generalità o categorie di dipendenti", l'Amministrazione finanziaria ha precisato che:

- «*la prassi aziendale deve essere riferita a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dirigenti, o tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica)*»;
- non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel Codice civile (dirigenti, impiegati, etc.), in quanto anche "tutti gli operai del turno di notte" rappresenta una categoria di dipendenti, "sufficiente a impedire in senso teorico che siano concesse erogazioni ad personam in esenzione totale o parziale da imposte" (circolare n. 188/1998).

Le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, a altre strutture lavorative a carattere temporaneo o a unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione, sono invece esenti fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29 ^[2].

^[1] **Art. 51, comma 2, lett. c) del D.P.R. n. 917/1986**

2. Non concorrono a formare il reddito:
(...)

c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29;

^[2] Come indicato dall'Agenzia delle Entrate (risoluzione n. 41/2000 - API INDUSTRIA NOTIZIE n. 17/2003), la norma è applicabile soltanto nei confronti dei lavoratori per i quali ricorrono **contemporaneamente** le seguenti condizioni:

- avere un orario di lavoro che comporti la pausa per il vitto;
- essere addetti a una unità produttiva; sono pertanto esclusi coloro che non sono stabilmente assegnati a una "unità" intesa come sede di lavoro;
- la suddetta unità produttiva deve essere ubicata in un luogo che, in relazione al periodo di pausa concesso per il pasto, non consente di recarsi, senza l'utilizzo di mezzi di trasporto, al più vicino luogo di ristorazione, per l'utilizzo di buoni pasto.

**LAVORATORI DISABILI
NUOVE RISORSE PER INCENTIVARNE LE ASSUNZIONI**

Il decreto interministeriale 26/9/2022, pubblicato nella «Gazzetta Ufficiale» n. 266 del 14 novembre u.s., ha assegnato all'INPS ulteriori risorse - pari a euro 54.304.698 e che, aggiunte alle precedenti, ammontano complessivamente a euro 76.220.440, nel 2022 - finalizzate a incentivare le assunzioni dei *disabili* (da ultimo, in particolare, si vedano CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 19 e 12 del 2022).

Ai datori di lavoro (anche non imprenditori) - indipendentemente dal numero di occupati, **ivi compresi pertanto quelli non soggetti agli obblighi di cui alla legge 68/1999** ^[1] (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2022) - è concesso, a domanda ^[2], un incentivo per un periodo di 36 mesi (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 27/2017):

- nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda ai fini previdenziali, per ogni assunzione a tempo indeterminato di lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o abbia minorazioni comprese nelle categorie dalla prima alla terza di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. n. 915/1978;
- nella misura del 35% della retribuzione mensile lorda ai fini previdenziali, per ogni assunzione a tempo indeterminato di lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria delle tabelle previste per le pensioni di guerra.

L'incentivo è altresì concesso, nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per:

- un periodo di 60 mesi, in caso di rapporto a tempo indeterminato;
- tutta la durata del contratto, in caso di rapporto a termine non inferiore a 12 mesi.

Per beneficiare dell'incentivo, il datore di lavoro deve:

- presentare domanda telematica all'INPS ai fini della fruizione tramite conguaglio nelle denunce contributive mensili. L'Istituto, entro 5 giorni dal ricevimento della domanda, trasmetterà al richiedente una comunicazione telematica in ordine alla sussistenza delle risorse finanziarie; entro i successivi 7 giorni, il datore di lavoro deve assumere la persona disabile per la quale chiede il beneficio; entro altri 7 giorni, il datore di lavoro dovrà comunicare l'avvenuta assunzione all'INPS, pena la decadenza dal beneficio. L'incentivo è riconosciuto in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande;
- osservare le **indicazioni operative e rispettare le condizioni di spettanza previste dalla circolare INPS 13/6/2016 n. 99**, riportata ed esaminata su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2016 e disponibile anche su questo [collegamento](#).

^[1] **Art. 3, comma 1, della legge n. 68/1999**
Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva

1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

^[2] **Art. 13 della legge n. 68/1999**

Incentivi alle assunzioni

1. Nel rispetto dell'articolo 33 del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro è concesso a domanda un incentivo per un periodo di trentasei mesi:

a) nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;

b) nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a).

1-bis. L'incentivo di cui al comma 1 è altresì concesso, nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

1-ter. L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui al terzo e quarto periodo, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione determinate ai sensi del decreto di cui al comma 5, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale. L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede all'attuazione del presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.

2. Comma abrogato dal d.lgs. n. 151/2015.

3. Gli incentivi di cui al comma 1 sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di lavoratori disabili e ne fanno domanda con le modalità di cui al comma 1-ter.

4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008. A valere sulle risorse del Fondo di cui al primo periodo e nei limiti del 5 per cento delle risorse complessive, possono essere finanziate sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le risorse sono attribuite per il tramite delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano sulla base di linee guida adottate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4-bis. Per le finalità di cui ai commi 1 e 1-bis, il Fondo di cui al presente articolo è altresì alimentato da versamenti da parte di soggetti privati a titolo spontaneo e solidale. Le somme sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere successivamente riassegnate al medesimo Fondo, nell'ambito dello stato di previsione della spesa del

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è definito l'ammontare delle risorse del Fondo di cui al comma 4 che vengono trasferite all'INPS a decorrere dal 2016 e rese disponibili per la corresponsione dell'incentivo al datore di lavoro di cui ai commi 1 e 1-bis. Con il medesimo decreto è stabilito l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le finalità di cui al secondo periodo del comma 4. Il decreto di cui al presente comma è aggiornato annualmente al fine di attribuire le risorse che affluiscono al Fondo di cui al comma 4 per il versamento dei contributi di cui all'articolo 5, comma 3-bis.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 29-quater del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, e successive modifiche e integrazioni. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.

7. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

8. *Comma abrogato dal d.lgs. n. 151/2015.*

9. *Comma abrogato dal d.lgs. n. 151/2015.*

10. Il Governo, ogni due anni, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste.

TFR INDICE DI RIVALUTAZIONE DI OTTOBRE 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 **ottobre 2022** pari a **106,2** (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 ottobre 2022** al **14 novembre 2022** la percentuale di **rivalutazione** da applicare al Trattamento di Fine Rapporto (Tfr) ammonta a **9,018361%**.