

NOTIZIARIO N. 36 - 13 OTTOBRE 2023

EVENTI

	L'INVIO DI PERSONALE PER L'ESECUZIONE DI LAVORI IN SVIZZERA: ASPETTI NORMATIVI E OPERATIVI WEBINAR 24 ottobre 2023 ore 9.30 – 11.00	pag. 3
	NOVITA' FISCALI: estate autunno 2023 WEBINAR 25 ottobre 2023 ore 14.15 – 17.45	pag. 4



SONO APERTE LE ISCRIZIONI: Corsi biennali di Istruzione Tecnica Superiore Post-Diploma per l'economia circolare e le energie rinnovabili.		pag. 5
DAL 17 OTTOBRE	R.L.S Rappresentante dei Lavoratori della sicurezza (32 ore).	pag. 6
DAL 24 OTTOBRE	Formazione per l'attribuzione della qualifica PES/PAV da parte del datore (Norma CEI EN 50110-1 e Norma CEI 11-27).	pag. 8
DAL 26 OTTOBRE	ADDESTRAMENTO PRIMO SOCCORSO PER AZIENDE DI GRUPPO 'B e C' (12 ORE).	pag. 9
DAL 26 OTTOBRE	ADDESTRAMENTO PRIMO SOCCORSO PER AZIENDE DI GRUPPO 'A' (16 ORE).	pag. 10
7 NOVEMBRE	AGGIORNAMENTO PRIMO SOCCORSO PER AZIENDE DI GRUPPO 'A' (6 ORE).	pag. 11
7 NOVEMBRE	INNOVABILITY PER LA FILIERA MECCANICA - INBOUND MARKETING.	pag. 12
9 NOVEMBRE	INNOVABILITY PER LA FILIERA MECCANICA - BIG DATA E ANALISI DEI DATI.	pag. 13
10 NOVEMBRE	AGGIORNAMENTO PRIMO SOCCORSO PER AZIENDE DI GRUPPO 'B e C' (4 ORE).	pag. 14
DA NOVEMBRE 2023 A LUGLIO 2024	IFTS: TECNICO PER L'AUTOMAZIONE INDUSTRIALE SPECIALIZZATO IN MANUTENZIONE E PROGRAMMAZIONE PLC.	pag. 15
SCHEDA DI ISCRIZIONE.		pag. 16

FINANZA AGEVOLATA

- ◆ Bando ISI INAIL 2022, pubblicata la tabella temporale. pag. 18

FISCALE

- ◆ La rendicontazione di sostenibilità – primi approcci. pag. 19

SINDACALE E PREVIDENZIALE



Nuova disciplina del contratto a tempo determinato: «prime indicazioni» del ministero del Lavoro.

pag. 20

- ◆ Certificazione Unica 2024: chiarimenti sulla compilazione della sezione “dati relativi al coniuge e ai familiari a carico”.

pag. 27



**L'INVIO DI PERSONALE
PER L'ESECUZIONE
DI LAVORI IN SVIZZERA:
ASPETTI NORMATIVI E OPERATIVI**

WEBINAR
24 ottobre 2023
ore 9.30 – 11.00

Il mercato del lavoro in Svizzera è fortemente regolamentato per contrastare fenomeni di dumping sociale e salariale pertanto le aziende straniere che inviano personale in Svizzera per l'esecuzione di contratti d'appalto, installazioni, montaggi oppure per servizi di riparazioni, post-vendita, manutenzioni, ecc. sono tenute a rispettare la normativa locale che prevede adempimenti specifici.

Programma dei lavori:

- le regole sul distacco dei lavoratori e la procedura di notifica
- le professioni regolamentate e il subappalto
- i controlli delle autorità preposte sulle condizioni di lavoro
- la rappresentanza fiscale
- i profili doganali

QUESTION TIME

RELATORE

Alessandro Babini | Camera di Commercio Italiana per la Svizzera

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE

(da inviare entro **lunedì 23 ottobre** a ceccarelli@confimioromagna.it)

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

- ☐ ASSOCIATO CONFIMI € 60,00 + Iva
☐ NON ASSOCIATO € 90,00 + Iva

All'atto dell'iscrizione allegare copia della disposizione di bonifico a favore di Api Servizi Ravenna Srl da effettuare su 'La BCC' IBAN: IT53V 08542 13104 000000084600 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.confimioromagna.it/privacy-policy

si ringrazia



NOVITA' FISCALI: estate autunno 2023

WEBINAR

25 ottobre 2023 ore 14.15 – 17.45

RIFORMA FISCALE ED IVA

Panoramica legge delega di riforma fiscale
Scenario sull'evoluzione dell'Iva europea

IL NUOVO OIC 34 – CONTABILIZZAZIONE RICAVI

Le novità sull'unità elementare di contabilizzazione nei contratti complessi
Differenze fra vendite con garanzia di legge ed aggiuntiva
Vendita con assistenza pluriennale incorporata
Vendita con custodia pezzi di ricambio
Altre esemplificazione contabilizzazione ricavi complessi
Punti di contatto e divergenze con regole Iva

AGEVOLAZIONI E DICHIARAZIONE REDDITI

Esposizione crediti imposta energia nel quadro RU Redditi 2023
Credito d'imposta beni strumentali, R&S e formazione 4.0 2020, 2021 e 2022 e i righe RU150-151
Credito d'imposta 4.0 prenotato nel 2022 e l'interconnessione tardiva: compilazione RU
Credito d'imposta 4.0 2023-2025
Recapture Ace innovativa

ALTRE NOVITA' E RASSEGNA CHIARIMENTI

Le novità nell'utilizzo dei codici tributo per il ravvedimento operoso
Novità proroga regime split payment
Focus ricezione fatture irregolari
Esportazioni articolo 8/b regole e cautele
Triangolazione nazionale verso l'estero: contrasto fra cassazione e AdE
Servizi post vendita: i chiarimenti per le sostituzioni in garanzia intracomunitari
Chiarimenti sugli effetti della proroga del contratto estimatorio
Altre novità e chiarimenti

RELATORI

Francesco Zuech e Maria Chiara Ronzani
Ufficio Fiscale Confimi Vicenza

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE

(da inviare entro **lunedì 23 ottobre** a ceccarelli@confimioromagna.it)

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

- ☐ ASSOCIATO CONFIMI € 90,00 + Iva
☐ NON ASSOCIATO € 120,00 + Iva

All'atto dell'iscrizione allegare copia della disposizione di bonifico a favore di Api Servizi Ravenna Srl da effettuare su 'La BCC' IBAN: IT53V 08542 13104 000000084600 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.confimioromagna.it/privacy-policy

si ringrazia



assistenza
sanitaria
integrativa
Iniziativa di
Confimi Impresa Meccanica,
Fim-CISL, Uilm-UIL

Prepariamo i tecnici richiesti dalle imprese per l'economia circolare e le energie rinnovabili

Corsi biennali di Istruzione Tecnica Superiore Post-Diploma

SONO APERTE LE ISCRIZIONI



CORSO GREEN

Gestione Rifiuti, Energy & Environment

**Diventa esperto nella gestione
sostenibile di scarti,
sottoprodotti, materie prime
seconde e recupero di energia.**



CORSO RED

Renewable Energy Development

**Impara a gestire
i sistemi di produzione
di energie rinnovabili
e lo sviluppo sostenibile.**

I percorsi ITS oggetto del presente avviso di ammissione rientrano nella potenziale offerta dei percorsi biennali che le Fondazioni ITS con sede in Emilia-Romagna potranno avviare nell'a.f. 2023/2024 approvata con Delibera di Giunta regionale n. 1215/2023. I percorsi ITS potranno essere finanziati dal Ministero dell'Istruzione e del Merito a valere sulle risorse del PNRR o Fondi ministeriali o dalla Regione Emilia-Romagna con le risorse del PR FSE+.

SEDE RAVENNA

ITS Territorio Energia Costruire
Via Marconi, 2 - Ravenna

MODALITÀ

2000 ore, di cui 800 di stage

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

È richiesta una quota di € 200
a conferma della partecipazione

Chiedi informazioni

Fondazione ITS TEC

Chiara Martoni

Tel. 0544 298761 - Cell: 345 6072447

E-mail: sederavenna@itstec.it

www.itstec.it



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

OBIETTIVI

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

CONTENUTI

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

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

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

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

PRINCIPALI RISCHI PER LA SICUREZZA SUL LAVORO E PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI

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

PRINCIPALI RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE

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



sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

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

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, SALUTE E SICUREZZA

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

IL RUOLO DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI

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

COMUNICARE LA SICUREZZA

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

DURATA

32 ore

DATE

17 Ottobre (9.00-13.00), 18 Ottobre (9.00-13.00) 25 Ottobre (9.00-13.00) 27 Ottobre (9.00-13.00) 3 Novembre (9.00-13.00) 8 Novembre (9.00-13.00) 10 Novembre (9.00-13.00) e 15 Novembre (9.00-13.00) 2023

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

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

SEDE DI SVOLGIMENTO

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

INFO

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

SU RICHIESTA LA FORMAZIONE POTRA' ESSERE EROGATA ANCHE IN VIDEOCONFERENZA

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

OBIETTIVI

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

CONTENUTI

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

DESTINATARI

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

DURATA

16 ore

DATE

24 Ottobre e 31 Ottobre 2023 (ore 9.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

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

SEDE DI SVOLGIMENTO

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

INFO

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

ADDESTRAMENTO PRIMO SOCCORSO PER AZIENDE DI GRUPPO 'B e C' (12 ORE)

OBIETTIVI

Il corso fornirà ai partecipanti l'addestramento teorico e pratico in materia di primo soccorso aziendale, così come previsto dal D.M. 388/03 relativamente agli obblighi in materia di Pronto Soccorso Aziendale.

CONTENUTI

- Allertare il sistema di soccorso: cause e circostanze dell'infortunio; comunicare con il Servizio di emergenza del S.S.N.
- Riconoscere un'emergenza sanitaria: scene dell'infortunio; accertamento delle condizioni psico-fisiche del lavoratore infortunato; nozioni elementari di anatomia; tecniche di autoprotezione del personale addetto al soccorso
- Attuare gli interventi di primo soccorso: sostenimento delle funzioni vitali; riconoscimento e limiti d'intervento di primo soccorso
- Conoscere i rischi specifici dell'attività svolta
- Acquisire conoscenze generali sui traumi e sulle patologie specifiche dell'ambiente di lavoro
- Acquisire capacità di intervento pratico

DOCENTI

Personale Medico

DURATA

12 ore

DATE

26 Ottobre (ore 9.00-13.00, 14.00-18.00) **7 Novembre 2023** (ore 14.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 150,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 180,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

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

INFO

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

ADDESTRAMENTO PRIMO SOCCORSO PER AZIENDE DI GRUPPO 'A' (16 ORE)

OBIETTIVI

Il corso fornirà ai partecipanti l'addestramento teorico e pratico in materia di primo soccorso aziendale, così come previsto dal D.M. 388/03 relativamente agli obblighi in materia di Pronto Soccorso Aziendale.

CONTENUTI

- Allertare il sistema di soccorso: cause e circostanze dell'infortunio; comunicare le con il Servizio di emergenza del S.S.N
- Riconoscere un'emergenza sanitaria: scene dell'infortunio; accertamento delle condizioni psico-fisiche del lavoratore infortunato; nozioni elementari di anatomia; tecniche di autoprotezione del personale addetto al soccorso
- Attuare gli interventi di primo soccorso: sostenimento delle funzioni vitali; riconoscimento e limiti d'intervento di primo soccorso
- Conoscere i rischi specifici dell'attività svolta
- Acquisire conoscenze generali sui traumi e sulle patologie specifiche dell'ambiente di lavoro
- Acquisire capacità di intervento pratico

DOCENTI

Personale Medico

DURATA

16 ore

DATE

26 Ottobre e 7 Novembre 2023 (ore 9.00-13.00, 14.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 200,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 240,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del lavoro, 42/F – 48124 Fornace Zarattini

INFO

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

AGGIORNAMENTO PRIMO SOCCORSO PER AZIENDE DI GRUPPO 'A' (6 ORE)

OBIETTIVI

Il corso fornirà ai partecipanti l'aggiornamento teorico e pratico in materia di primo soccorso aziendale, così come previsto dal D.M. 388/03.

CONTENUTI

- Riconoscere un'emergenza sanitaria: scene dell'infortunio; accertamento delle condizioni psico-fisiche del lavoratore infortunato; nozioni elementari di anatomia; tecniche di autoprotezione del personale addetto al soccorso
- Attuare gli interventi di primo soccorso: sostenimento delle funzioni vitali; riconoscimento e limiti d'intervento di primo soccorso
- Acquisire capacità di intervento pratico: tecniche di comunicazione con il sistema di emergenze del S.S.N.

DOCENTI

Personale Medico

DURATA

6 ore

DATE

7 Novembre 2023 (ore 11.00-13.00 e 14.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

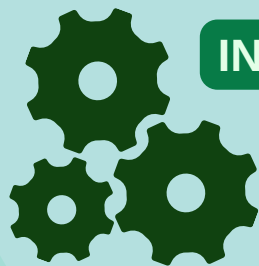
€ 90,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 110,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

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

INFO

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



INNOVABILITY PER LA FILIERA MECCANICA

PG 17

INBOUND MARKETING

OBIETTIVI

Apprendere le tecniche di ottimizzazione da utilizzare sui vari motori di ricerca (SEO) per migliorare la visibilità dei contenuti online e aumentare il traffico organico al sito web. Comunicare una corretta brand identity e saper impostare una strategia sui social media trovando lo strumento più adatto al proprio business per aumentare il pubblico e costruire relazioni con i follower. Misurare e analizzare le prestazioni online per migliorare in continuazione la strategia.

CONTENUTI

Integrazione della Strategia Inbound Marketing con il Funnel di Vendita
Creazione di Contenuti di Qualità nell'Inbound Marketing
Ottimizzazione per i Motori di Ricerca (SEO)
Strategie Efficaci sui Social Media
Lead Generation e Lead Nurturing
Definizione delle Buyer Personas e Automazione del Marketing
Definizione dei KPI per Valutare l'Efficacia della Comunicazione

DURATA E CALENDARIO

24 ore di attività formativa tramite videoconferenza.
In seguito al corso si potrà valutare per una sola azienda la realizzazione di un'attività di accompagnamento di 6 ore.
Calendario: 7, 13, 16, 21, 28 e 30 Novembre 2023 dalle ore 14 alle ore 18 in videoconferenza.

DESTINATARI

I corsi sono rivolti a imprenditori, manager e figure chiave di aziende aventi sede legale o unità locale in Regione Emilia Romagna del settore meccanico e rispettiva filiera. Il corso è aperto anche a liberi professionisti che svolgono la loro attività nello stesso settore.

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

Il progetto è in regime di De Minimis e finanziato al 100%.
A seguito del Registro Nazionale Aiuti di stato la formazione si potrà realizzare solo dopo l'atto di concessione del Finanziamento in De Minimis da parte della Regione Emilia Romagna.

CRITERI DI SELEZIONE

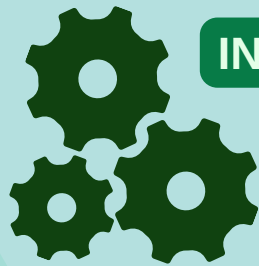
La partecipazione al corso è subordinata al superamento di un test in cui verrà verificato il livello di conoscenza dei partecipanti rispetto al tema trattato. Il corso è rivolto da un minimo di 8 ad un massimo di 12 partecipanti. In caso di numero di iscrizioni superiore ai posti disponibili si terrà conto dell'ordine cronologico di ricevimento delle iscrizioni, dando inoltre priorità a chi intende usufruire del percorso d'accompagnamento.

INFO E ISCRIZIONI

Tiziana Coppi Pieri: tcoppipieri@sviluppopmi.com

0544 280280

Per consentire le relative verifiche e gli adempimenti correlati al nuovo Registro Nazionale Aiuti la documentazione deve pervenire completa entro e non oltre il 20 ottobre 2023.

**INNOVABILITY PER LA FILIERA MECCANICA****PG 21**

BIG DATA E ANALISI DEI DATI

OBIETTIVI

I partecipanti riusciranno a orientarsi nel sistema della Smart Factory e riusciranno a definire la struttura dei Big Data a seconda della strategia aziendale valutandone i vantaggi e i potenziali rischi. Le previsioni statistiche sviluppate saranno, poi, affiancate da una precisa lettura delle funzioni costo che porteranno allo sviluppo di soluzioni economiche ottimali per l'azienda in continuo aggiornamento.

CONTENUTI

Principali tool usati oggi nelle aziende: ERP, MES, WMS;
Sistemi di raccolta dati;
Portali verso fornitori e clienti;
I Big Data e il modello 3V: la struttura, gli attori, il rapporto con l'industry 4.0;
Definizione degli output e delle fonti di input;
Qualità del dato e tipologia dei dati (non strutturati, strutturati);
Big Data quantitativi e qualitativi;
Statistica Descrittiva: le principali misure, media, varianza, istogramma.

DURATA E CALENDARIO

24 ore di attività formativa tramite videoconferenza.
In seguito al corso si potrà valutare per una sola azienda la realizzazione di un'attività di accompagnamento di 6 ore.
Calendario: 9, 15, 22, 27, 29 novembre 2023 e 5 dicembre 2023 in videoconferenza dalle 14.00 alle 18.00

DESTINATARI

I corsi sono rivolti a imprenditori, manager e figure chiave di aziende aventi sede legale o unità locale in Regione Emilia Romagna del settore meccanico e rispettiva filiera. Il corso è aperto anche a liberi professionisti che svolgono la loro attività nello stesso settore.

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

Il progetto è in regime di De Minimis e finanziato al 100%.
A seguito del Registro Nazionale Aiuti di stato la formazione si potrà realizzare solo dopo l'atto di concessione del Finanziamento in De Minimis da parte della Regione Emilia Romagna.

CRITERI DI SELEZIONE

La partecipazione al corso è subordinata al superamento di un test in cui verrà verificato il livello di conoscenza dei partecipanti rispetto al tema trattato. Il corso è rivolto da un minimo di 8 ad un massimo di 12 partecipanti. In caso di numero di iscrizioni superiore ai posti disponibili si terrà conto dell'ordine cronologico di ricevimento delle iscrizioni, dando inoltre priorità a chi intende usufruire del percorso d'accompagnamento.

INFO E ISCRIZIONI

Tiziana Coppi Pieri: tcoppipieri@sviluppopmi.com**0544 280280**

Per consentire le relative verifiche e gli adempimenti correlati al nuovo Registro Nazionale Aiuti la documentazione deve pervenire completa entro e non oltre il 20 ottobre 2023.

AGGIORNAMENTO PRIMO SOCCORSO PER AZIENDE DI GRUPPO 'B e C' (4 ORE)

OBIETTIVI

Il corso fornirà ai partecipanti l'aggiornamento teorico e pratico in materia di primo soccorso aziendale, così come previsto dal D.M. 388/03.

CONTENUTI

- Riconoscere un'emergenza sanitaria: scene dell'infortunio; accertamento delle condizioni psico-fisiche del lavoratore infortunato; nozioni elementari di anatomia; tecniche di autoprotezione del personale addetto al soccorso
- Attuare gli interventi di primo soccorso: sostenimento delle funzioni vitali; riconoscimento e limiti d'intervento di primo soccorso
- Acquisire capacità di intervento pratico: tecniche di comunicazione con il sistema di emergenze del S.S.N.

DOCENTI

Personale Medico

DURATA

4 ore

DATE

10 Novembre, 2023 (ore 14.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 70,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 85,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

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

INFO

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

IFTS: TECNICO PER L'AUTOMAZIONE INDUSTRIALE SPECIALIZZATO IN MANUTENZIONE E PROGRAMMAZIONE PLC

800 ORE DI CUI 240 DI STAGE

DA NOVEMBRE 2023 A LUGLIO 2024

ISCRIZIONE GRATUITA

☎ 0544 280280

sviluppo pmi

formazione@sviluppopmi.com

TERMINE ISCRIZIONI: VENERDÌ 20 OTTOBRE

FIGURA PROFESSIONALE

Il tecnico per l'automazione industriale possiede competenze proprie dei settori meccanico, elettrico, elettronico ed informatico.

Le competenze acquisite gli consentono di agire sia in fase di progettazione che di gestione diretta di macchine ed impianti automatizzati.

La 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

lingua inglese, algebra, elettronica e elettrotecnica, informatica industriale, disegno meccanico e progettazione, trasduttori e dispositivi di comando, motion control

PLC, robotica industriale, malfunzionamento HW e SW, progettazione elettrica, oleodinamica e pneumatica, HMI, automazione e data management, visita guidata transnazionale

SCOPRI DI PIÙ E CONTATTACI



SCHEDA DI ISCRIZIONE

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

Corso:

Ragione Sociale: P.IVA.....

Indirizzo Sede Legale.....

Indirizzo Sede Operativa.....

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

Tel.Fax.....

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

Codice SDI per emissione fattura elettronica.....

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

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

DATI PARTECIPANTE

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

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

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

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

QUOTA DI PARTECIPAZIONE:

La fattura verrà emessa ad avvio attività.

MODALITA' DI PAGAMENTO

Il pagamento dovrà essere effettuato ad avvio attività mediante:

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

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

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

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

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

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

FORMULA DI CONSENSO

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

☐ presta il consenso

☐ nega il consenso

Luogo, data e Firma dell'interessato _____

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

BANDO ISI INAIL 2022, PUBBLICATA LA TABELLA TEMPORALE

E' stata recentemente pubblicata sul portale dell'INAIL (Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro) la "Tabella temporale" relativa al bando ISI 2022.

A partire dal 9 ottobre u.s. e, preferibilmente, entro il 23 ottobre 2023, le imprese che hanno raggiunto o superato la soglia minima di ammissibilità prevista, salvato definitivamente l'istanza e acquisito il codice identificativo, possono accedere allo sportello informatico e iniziare la procedura di registrazione.

Ricordiamo che solo le aziende che avranno portato correttamente a termine la fase di registrazione potranno accedere alla fase di invio della domanda, prevista per il 26 ottobre p.v. alle ore 11:00.

Segnaliamo infine che è stata pubblicata la nuova versione delle regole tecniche che aggiorna i requisiti minimi del web browser e dell'eventuale screen reader previsti per il corretto invio della domanda.

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-tabella-temporale-bando-isi-2023.pdf?section=attivita>

LA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITA' – PRIMI APPROCCI

Recentemente la Commissione europea ha pubblicato il Regolamento che introduce per la prima volta nel territorio dell'Unione europea standard obbligatori per la rendicontazione di sostenibilità.

Con la presente circolare, predisposta anche con il supporto di materiale edito da Eutekne a firma Paolo Vernerio e Alain Devalle si forniscono informazioni sull'argomento in oggetto.

Standard obbligatori per la rendicontazione di sostenibilità

Il 31 luglio 2023 la Commissione europea ha pubblicato il Regolamento delegato che introduce per la prima volta nel territorio dell'Unione europea un set di **12 standard** obbligatori per la rendicontazione di sostenibilità – gli ESRS (European Sustainability Reporting Standards) elaborati da EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group).

Questa pubblicazione rende concreta dal punto di vista tecnico-reportistico la direttiva UE 2022/2464 di dicembre 2022 e diventa, pertanto, cruciale che gli operatori del nostro Paese inizino a prendere confidenza con questi nuovi standard che produrranno una **forte discontinuità** nelle pratiche di reporting e di business delle aziende italiane.

La prima applicazione, dal 1° gennaio 2024, riguarderà le **società quotate** e gli enti di interesse pubblico.

Si ritiene utile sin da subito ricordare che l'informativa degli aspetti relativi all'ambiente, agli aspetti sociali e alla governance sono da tempo elementi essenziali nel rapporto con gli stakeholders e, in particolare, con clienti/fornitori e con il **sistema bancario**.

La **stretta del credito** per effetto dell'incremento dei tassi di interesse, può probabilmente farsi sentire ancora di più se la relazione con gli istituti di credito non dovesse essere accompagnata da valutazioni relative ai rischi "Environmental Social and Governance", in breve ESG, che si possono manifestare e che potrebbero compromettere la capacità dell'impresa nel produrre flussi finanziari e, conseguentemente, creare difficoltà nel rimborso dei debiti, sino a pregiudicarne la continuità d'azione.

In materia di **rendicontazione di sostenibilità**, l'Unione Europea sta predisponendo anche standard settoriali e versioni destinate alle PMI quotate, procedendo anche all'elaborazione delle linee-guida europee, volontarie, per il reporting di sostenibilità delle PMI non quotate.

A cura Studio Consulenti Associati - Ravenna

NUOVA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: «PRIME INDICAZIONI» DEL MINISTERO DEL LAVORO

Il d.l. n. 48 del 4 maggio 2023 - vigente dal giorno successivo e convertito, con modificazioni (efficaci dal 4 luglio 2023), dalla legge 3/7/2023 n. 85 - è intervenuto sulla disciplina del contratto a tempo determinato previsto al Capo III del d.lgs. n. 81/2015 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 17, 18 e 26 del 2023).

Di conseguenza il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con l'acclusa circolare n. 9 del 9 ottobre 2023, *“al fine di garantire l'uniforme applicazione delle nuove disposizioni”*, ha fornito *“le prime indicazioni sulle “più significative”, qui sotto sintetizzate.*

Il d.l. n. 48/2023:

1) **non ha modificato:**

- il **limite massimo di durata dei rapporti a tempo determinato** che possono intercorrere tra le stesse parti (datore di lavoro e dipendente), **fissato in 24 (ventiquattro) mesi**, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (art. 19, c. 2, d.lgs. n. 81/2015);
- la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato, della durata massima di dodici mesi, presso la sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (art. 19, c. 3, d.lgs. n. 81/2015);
- il **numero massimo di proroghe** ^[1] **consentite**, pari a **quattro** nell'arco temporale di ventiquattro mesi (art. 21, c. 1, d.lgs. n. 81/2015);
- il **regime delle interruzioni tra un contratto di lavoro e l'altro** (cosiddetto *stop and go*; art. 21, c. 2, d.lgs. n. 81/2015), **ossia in caso di rinnovo** ^[2].

2) ha **cambiato sensibilmente la disciplina delle specifiche “condizioni”** (le cosiddette causali), **obbligatorie** - fatto salvo quanto più avanti precisato per i contratti stipulati prima del 5 maggio 2023 - **quando la durata del contratto a termine ecceda - sin dall'inizio o per effetto di proroghe e/o rinnovi - i 12 mesi.** In particolare:

- a) sono state eliminate quelle in precedenza riferite a esigenze:
 - temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività;
 - connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
- b) è stata riaffermata la **prerogativa della contrattazione collettiva di definirle**, purché ciò avvenga con accordi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- c) **in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi applicati in azienda, le parti sono legittimate a individuare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva** che giustificano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro di durata superiore ai dodici mesi (e comunque non maggiore ai ventiquattro). Tale possibilità è temporanea e

fino al **30 aprile 2024**, data da intendersi riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui scadenza, pertanto, potrà anche cadere oltre;

- d) è confermato il ricorso al contratto a termine per la necessità di **sostituire altri lavoratori**. In tal caso resta fermo l' onere per il datore di lavoro di precisare nel contratto le ragioni concrete ed effettive della sostituzione;
- e) **proroghe e rinnovi possono intervenire liberamente senza specificare alcuna condizione, obbligatoria solo per eventuali periodi successivi ai primi 12 mesi**;
- f) **ai fini del raggiungimento del limite massimo di dodici mesi a-causali, si tiene conto unicamente dei contratti di lavoro “stipulati” - tale espressione è riferita sia ai “rinnovi” di precedenti contratti di lavoro a termine sia alle “proroghe” di contratti già in essere - a decorrere dal 5 maggio 2023** (art. 24, c. 1-ter, d.l. n. 48/2023, inserito dalla legge di conversione n. 85/2023). «Conseguentemente, eventuali rapporti di lavoro a termine intercorsi tra le medesime parti in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023 non concorrono al raggiungimento del termine di dodici mesi entro il quale viene consentito liberamente il ricorso al contratto di lavoro a termine. (...). Per effetto di tale previsione, a decorrere dal 5 maggio 2023 i datori di lavoro potranno liberamente fare ricorso al contratto di lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di dodici mesi, senza necessità di ricorrere alle specifiche condizioni (...), indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023, ferma restando la durata massima dei contratti a tempo determinato prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva (non modificata dal decreto-legge n. 48 del 2023). Ad esempio, se successivamente al 5 maggio 2023 sia venuto a scadenza un contratto di lavoro a termine instaurato prima di tale data, lo stesso contratto, in virtù della disposizione entrata in vigore il 4 luglio 2023, potrà essere rinnovato o prorogato “liberamente” per ulteriori dodici mesi. Diversamente, sempre a titolo di esempio, se nel periodo intercorrente tra il 5 maggio 2023 e il 4 luglio 2023 - data di entrata in vigore del comma 1-ter - le parti abbiano già rinnovato o prorogato un rapporto di lavoro a termine per sei mesi, le stesse avranno la possibilità di fare ricorso al contratto a termine per un ulteriore periodo non superiore a sei mesi “senza condizioni”. È dunque al momento in cui è stato stipulato il contratto di lavoro - se anteriormente al 5 maggio 2023 o a decorrere da tale data - che deve farsi riferimento per l'applicazione di questa previsione.»

^[1] La “proroga” consiste nel prolungamento della durata degli effetti del contratto a tempo determinato, tramite l'estensione del termine finale.

^[2] Per “rinnovo” s'intende la riassunzione di un lavoratore che in passato è già stato alle dipendenze dell'azienda, per almeno una volta, con un rapporto a termine.

Circolare n. 9 del 9 ottobre 2023

Oggetto: Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.
Articolo 24, in materia di modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a termine.

Il decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85 è intervenuto a modificare la disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine, di cui al Capo III del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

In proposito, al fine di garantire l’uniforme applicazione delle nuove disposizioni, sentito l’Ispettorato nazionale del lavoro e acquisito il parere finale dell’Ufficio legislativo, espresso con nota prot. 9686 del 6 ottobre 2023, si forniscono le prime indicazioni sulle innovazioni più significative introdotte dal decreto-legge n. 48 del 2023, come modificato in sede di conversione, anche in considerazione delle richieste di chiarimento finora pervenute a questo Ministero.

In primo luogo, occorre evidenziare che il decreto-legge n. 48 del 2023 ha lasciato inalterato il limite massimo di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato che possono intercorrere tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, che **resta fissato in ventiquattro mesi**, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, ai sensi dell’articolo 19, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015, e la possibilità di un’ulteriore stipula di un contratto a tempo determinato, della durata massima di dodici mesi, presso la sede territoriale dell’Ispettorato nazionale del lavoro, ai sensi del comma 3 del medesimo articolo 19. Non ha, altresì, subito variazioni il numero massimo di proroghe consentite – sempre quattro nell’arco temporale di ventiquattro mesi – e il regime delle interruzioni tra un contratto di lavoro e l’altro (*c.d. stop and go*).

Il decreto-legge n. 48 modifica, invece, le specifiche condizioni che possono legittimare l’apposizione del termine al contratto di lavoro.

In particolare, con l’articolo 24, il decreto-legge è intervenuto in modo significativo sulla disciplina delle condizioni (articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni), delle proroghe e dei rinnovi (articolo 21), nonché sulle modalità di computo dei limiti percentuali di lavoratori che possono essere assunti con contratto di somministrazione (articolo 31).

Nello specifico, per quanto riguarda l’articolo 19 del decreto legislativo n. 81 del 2015, al comma 1 sono state del tutto soppresse le condizioni in precedenza riferite:

- ad esigenze temporanee e oggettive estranee all’ordinaria attività (contemplate alla previgente lettera *a*);
- ad esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività ordinaria (di cui alla previgente lettera *b*)).

Con le nuove lettere *a)* e *b)* introdotte al comma 1 dell'articolo 19 del d.lgs. n. 81 del 2015, la riforma ha inteso valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva nella individuazione dei casi che consentono di apporre al contratto di lavoro un termine superiore ai dodici mesi, ma in ogni caso non eccedente la durata massima di ventiquattro mesi, nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo 19.

In proposito, la **nuova lettera a)** introdotta al comma 1 dell'articolo 19 del d.lgs. n. 81 del 2015 si limita a riaffermare la prerogativa, già in precedenza riconosciuta alla contrattazione collettiva, di individuare tali casi, purché ciò avvenga ad opera dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

La **nuova lettera b)** del medesimo comma 1 esplicita che, in assenza delle previsioni di cui alla lettera *a)* - che richiama tutti i livelli della contrattazione collettiva - le condizioni possano essere individuate dai contratti collettivi applicati in azienda, fermo restando il rispetto delle previsioni di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 in ordine alla qualificazione dei soggetti stipulanti, in un'ottica di valorizzazione della contrattazione di prossimità.

La stessa **lettera b)** introduce, altresì, la possibilità che le parti del contratto individuale di lavoro - in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi - possano individuare ***esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*** che giustificano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro di durata superiore ai dodici mesi (ma ugualmente non superiore ai ventiquattro mesi).

Ai sensi di tale disposizione, si evidenzia che le parti individuali possono avvalersi solo temporaneamente di tale possibilità, **entro la data del 30 aprile 2024**, consentendo in tal modo alle Parti sociali di adeguare alla nuova disciplina i contratti collettivi sopra richiamati, le cui previsioni costituiscono fonte privilegiata in questa materia. Tale data è da intendersi come riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche andare oltre il 30 aprile 2024.

Dovendo tenere ragionevolmente conto dell'evoluzione del quadro normativo, nell'ipotesi in cui nei contratti collettivi sia tuttora presente **un mero rinvio alle fattispecie legali** di cui al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, le stesse potranno ritenersi implicitamente superate dalla nuova disciplina introdotta dal decreto-legge 4 maggio n. 48 del 2023, con conseguente possibilità di ricorso ai contratti collettivi applicati in azienda o, esclusivamente fino al 30 aprile 2024, all'esercizio dell'autonomia delle parti del contratto individuale di lavoro, secondo la nuova lettera *b)* dell'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015.

Diversamente, nel caso in cui nei contratti collettivi sopra citati siano presenti causali introdotte in attuazione del regime di cui al previgente articolo 19, comma 1, lettera *b-bis)* - quest'ultima inserita dall'articolo 41-bis del decreto-legge n. 73 del 2021 -, data la sostanziale identità di tale previsione con le *specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51* di cui al nuovo articolo 19, comma 1, lett. *a)*, si ritiene che le suddette condizioni potranno continuare a essere utilizzate per il periodo di vigenza del contratto collettivo.

Allo stesso modo, restano utilizzabili le causali introdotte da qualsiasi livello della contrattazione collettiva (come definita dal più volte richiamato articolo 51 del d.lgs. n. 81 del 2015) che individuino concrete condizioni per il ricorso al contratto a termine, purché non si limitino ad un mero rinvio alle fattispecie legali di cui alla previgente disciplina, ormai superata dalla riforma in esame.

Infine, la nuova **lettera b-bis)** riafferma la possibilità per il datore di lavoro, già prevista in precedenza, di far ricorso al contratto di lavoro a termine quando abbia la necessità di sostituire altri lavoratori.

Benché la formulazione letterale utilizzata dal decreto-legge n. 48 risulti in parte diversa rispetto alla previgente espressione, nella quale si faceva riferimento ad “(...) esigenze di sostituzione di altri lavoratori”, si deve ritenere che resti fermo l’onere per il datore di lavoro di precisare nel contratto le ragioni concrete ed effettive della sostituzione, restando la stessa comunque vietata – ai sensi dell’articolo 20, comma 1, lettera *a*) – per i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.

L’individuazione delle ragioni della sostituzione appare ancora più necessaria nelle ipotesi in cui il datore di lavoro intenda avvalersi dei benefici previsti dalla legge per specifiche ipotesi di assunzione per sostituzione (ad esempio gli sgravi contributivi di cui all’articolo 4, commi 3 e 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

In linea con la finalità di razionalizzare e riordinare le condizioni che consentono il ricorso al contratto di lavoro a termine, il medesimo articolo 24, comma 1, del decreto-legge n. 48 ha **abrogato il comma 1.1. dell’articolo 19** del decreto legislativo n. 81 del 2015. Tale previsione era stata inserita dall’articolo 41-bis del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, come modificato dalla legge di conversione n. 106 del 23 luglio 2021, al fine di riconoscere temporaneamente, nell’ambito delle misure emergenziali introdotte per fronteggiare gli effetti occupazionali dell’emergenza sanitaria da SARS-CoV-2, la possibilità per i contratti collettivi di cui all’articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 di individuare specifiche esigenze per apporre ai contratti di lavoro subordinato un termine di durata superiore ai dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi.

Come già sopra evidenziato, tale possibilità viene ora stabilmente confermata dalla nuova lettera *a*) dell’articolo 19, comma 1, del medesimo decreto legislativo n. 81 del 2015.

Merita di essere richiamata anche la previsione di cui al comma 1, lettera *c*), dell’articolo 24, che - riportando la medesima disposizione già contenuta all’articolo 1, comma 3, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 - esclude l’applicazione dell’articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015 per i contratti di lavoro a termine stipulati dalle pubbliche amministrazioni, da università private (incluse le filiazioni di università straniere), da istituti pubblici di ricerca, da società pubbliche che promuovono la ricerca e l’innovazione ovvero da enti privati di ricerca con lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di *know-how*, di supporto all’innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.

Per effetto di tale disposizione, ai contratti stipulati dai soggetti sopra indicati non si applicano né il termine massimo complessivo di ventiquattro mesi, né le nuove causali indicate dal decreto-legge n. 48/2023, restando ferme quelle previste dall’articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che consente l’utilizzo di tale tipologia contrattuale solo in presenza di “*comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale*”. Tale indicazione è pertanto sempre necessaria, indipendentemente dalla durata del contratto di lavoro.

Sul punto, fatti salvi eventuali chiarimenti che potranno essere forniti dal Dipartimento per la funzione pubblica, si precisa che la durata massima dei contratti a termine stipulati dai soggetti sopra richiamati continua ad essere di trentasei mesi, secondo quanto previsto dall’articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015, nella formulazione previgente alla riforma di cui al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87.

Con il **comma 1-bis dell’articolo 24**, il decreto-legge interviene, altresì, a modificare l’articolo 21 del richiamato decreto legislativo n. 81 del 2015. In particolare, al comma 01 dell’articolo 21 viene disciplinato con maggiore uniformità il regime delle proroghe e dei rinnovi che, nei primi dodici mesi, possono adesso intervenire liberamente senza specificare alcuna condizione, mentre viene confermato l’obbligo delle condizioni previste dall’articolo 19, comma 1, per eventuali periodi successivi ai dodici mesi.

Resta, altresì, fermo - al medesimo comma 01 - l'effetto della trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato nei casi di violazione di quanto previsto al (nuovo) primo periodo dello stesso comma.

In relazione alla distinzione fra le proroghe e i rinnovi, continua a trovare applicazione quanto illustrato nella circolare di questo Ministero n. 17 del 31 ottobre 2018, al paragrafo 1.1.

Con il **comma 1-ter**, aggiunto al testo originario dell'articolo 24 in sede di conversione del decreto-legge, si introduce una previsione che ha l'effetto di consentire ulteriori contratti di lavoro a termine privi di causale per la durata massima di dodici mesi, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 48 del 2023.

Più in particolare, la disposizione prevede che, ai fini del raggiungimento del limite massimo di dodici mesi (previsto sia dall'articolo 19, comma 1, sia dall'articolo 21, comma 01 del d.lgs. n. 81 del 2015), si tiene conto unicamente dei contratti di lavoro stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023, data di entrata in vigore del decreto-legge in esame (pubblicato in G.U. in data 4 maggio 2023).

Conseguentemente, eventuali rapporti di lavoro a termine intercorsi tra le medesime parti in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023 non concorrono al raggiungimento del termine di dodici mesi entro il quale viene consentito liberamente il ricorso al contratto di lavoro a termine. Come detto, il comma 1-ter è stato introdotto nel testo del decreto-legge in sede di conversione, avvenuta con la legge 3 luglio 2023, n. 85, a sua volta entrata in vigore il 4 luglio 2023.

Per effetto di tale previsione, a decorrere dal 5 maggio 2023 i datori di lavoro potranno liberamente fare ricorso al contratto di lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di dodici mesi, senza necessità di ricorrere alle specifiche condizioni dell'articolo 19, comma 1, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023, ferma restando la durata massima dei contratti a tempo determinato prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva (non modificata dal decreto-legge n. 48 del 2023).

Ad esempio, se successivamente al 5 maggio 2023 sia venuto a scadenza un contratto di lavoro a termine instaurato prima di tale data, lo stesso contratto, in virtù della disposizione entrata in vigore il 4 luglio 2023, potrà essere rinnovato o prorogato "liberamente" per ulteriori dodici mesi. Diversamente, sempre a titolo di esempio, se nel periodo intercorrente tra il 5 maggio 2023 e il 4 luglio 2023 - data di entrata in vigore del comma 1-ter - le parti abbiano già rinnovato o prorogato un rapporto di lavoro a termine per sei mesi, le stesse avranno la possibilità di fare ricorso al contratto a termine per un ulteriore periodo non superiore a sei mesi "senza condizioni". È dunque al momento in cui è stato stipulato il contratto di lavoro - se anteriormente al 5 maggio 2023 o a decorrere da tale data - che deve farsi riferimento per l'applicazione di questa previsione.

In proposito, l'espressione "contratti stipulati" utilizzata al comma 1-ter dell'articolo 24 è riferita sia ai rinnovi di precedenti contratti di lavoro a termine sia alle proroghe di contratti già in essere. Tale lettura risulta, peraltro, coerente con il nuovo testo del comma 01 dell'articolo 21 del d.lgs. n. 81 del 2015 - come modificato proprio dal decreto-legge n. 48 - ove è stato sostanzialmente uniformato il regime delle proroghe e dei rinnovi nei primi dodici mesi del rapporto di lavoro a termine.

Infine, il **comma 1-quater** - anch'esso aggiunto all'articolo 24 in sede di conversione del decreto-legge - interviene a modificare l'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015, sulla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, con l'obiettivo di superare alcune limitazioni per particolari categorie di lavoratori.

In primo luogo, viene adesso previsto che ai fini del rispetto del limite del 20 per cento, previsto dal primo periodo del comma 1, non rilevano i lavoratori somministrati assunti dall'agenzia di somministrazione con contratto di apprendistato.

Inoltre, sempre al comma 1 dell'articolo 31, viene aggiunto un nuovo periodo che esclude espressamente l'applicabilità di limiti quantitativi per la somministrazione a tempo indeterminato di alcune categorie di lavoratori, tassativamente individuate, tra cui i soggetti disoccupati che fruiscono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dell'articolo 2, numeri 4 e 99, del Regolamento (UE) n. 651/2014, come individuati dal decreto ministeriale del 17 ottobre 2017. Giova ricordare che tale decreto definisce come **lavoratori svantaggiati** coloro per i quali ricorra, in via alternativa, una delle seguenti condizioni:

- a) siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) abbiano un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c) non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) abbiano superato i 50 anni di età;
- e) siano adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- f) siano occupati 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 se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- g) appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

Rientrano, invece, nella categoria di **lavoratori molto svantaggiati** i soggetti che sono privi da almeno ventiquattro mesi di un impiego regolarmente retribuito e quelli che, privi da almeno dodici mesi di un impiego regolarmente retribuito, appartengono a una delle categorie indicate dalle lettere da *b)* a *g)* appena richiamate.

La modifica introdotta all'articolo 31, comma 1, riprende l'analoga disposizione già contenuta al comma 2 del medesimo articolo 31 per la somministrazione di lavoratori con contratto a termine, con l'obiettivo di assicurare maggiori occasioni di occupazione a soggetti che si trovano in oggettive condizioni di svantaggio e, dunque, con minori opportunità di rientrare con tempestività nel mercato del lavoro.

Da ultimo, è opportuno precisare che la circolare di questo Ministero n. 17 del 31 ottobre 2018, adottata a seguito dell'entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, continua a trovare applicazione per le parti non incompatibili con le nuove disposizioni introdotte dal decreto-legge n. 48 del 2023 e con gli orientamenti illustrati con la presente circolare.

Il Direttore Generale
Romolo de Camillis

FP / RDO / CS

Documento firmato digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82.

CERTIFICAZIONE UNICA 2024: CHIARIMENTI SULLA COMPILAZIONE DELLA SEZIONE “DATI RELATIVI AL CONIUGE E AI FAMILIARI A CARICO”

I **sostituti d'imposta** devono compilare la sezione dedicata ai “*Dati relativi al coniuge e ai familiari a carico*” della «Certificazione Unica 2024», **anche nell'ipotesi in cui il dipendente sostituito percepisca, al posto della detrazione, l'Assegno unico e universale** (Auu – da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2023). Questo perché siano riconosciuti gli oneri sostenuti per i figli a carico (fino a 21 anni) e l'Agenzia delle Entrate possa predisporre compiutamente la dichiarazione precompilata.

È quanto chiarisce l'Amministrazione finanziaria con l'acclusa risoluzione n. 55 del 3 ottobre 2023, emanata “alla luce delle novità introdotte” dal d.lgs. n. 230/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 2 e 4 del 2022). Il documento di prassi, per fare chiarezza sull'argomento, ripercorre le disposizioni normative che hanno portato alla precisazione.

L'art. 19, c. 6, del d.l. n. 4/2022 ha inserito nell'art. 12 del d.P.R. n. 917/1986 (TUIR) il comma 4-ter, che prevede la possibilità, per il contribuente con figli di età inferiore ai 21 anni, fiscalmente a carico, di beneficiare delle detrazioni e delle deduzioni previste per oneri e spese sostenute nell'interesse degli stessi, **pur non potendo più usufruire delle detrazioni per carichi di famiglia** [art. 12, c. 1, lett. c), TUIR], così come stabilito dal d.lgs. n. 230/2021.

Quest'ultima norma - che, in particolare, ha introdotto, a decorrere da marzo 2022, l'Assegno unico e universale per i figli a carico -, al fine di coordinare la fruizione dell'Auu con il riconoscimento delle detrazioni per carichi di famiglia previste dal TUIR, al comma 4 dell'art. 10, ha stabilito che, per il periodo d'imposta 2023, per ciascun figlio a carico, di età inferiore a 21 anni, il riconoscimento della detrazione per carichi di famiglia è sostituito dall'erogazione dell'Auu, fatto salvo quanto previsto dal decreto legislativo n. 230/2021.

In sostanza, il d.l. n. 4/2022 prevede un'equiparazione tra figli di età pari o superiore a 21 anni, per i quali risulta ancora applicabile la detrazione per carichi di famiglia (art. 12, TUIR), e figli per i quali viene erogato l'Assegno unico universale, ma che rispettano comunque le condizioni per essere considerati fiscalmente a carico. Ciò anche e soprattutto per consentire al genitore di dedurre o detrarre le spese sostenute per figli a carico di età inferiore ai 21 anni, indipendentemente dal fatto che venga erogato l'Auu e purché siano rispettati i criteri reddituali stabiliti dal comma 2 del medesimo articolo 12.

Di conseguenza, affinché ciò si realizzi, secondo l'Agenzia delle Entrate è importante che i sostituti d'imposta indichino nella Certificazione Unica (C.U.), nella sezione dedicata ai “Dati relativi al coniuge e ai familiari a carico” i dati relativi ai familiari che nel periodo d'imposta di riferimento sono stati fiscalmente a carico e, per i quali, come precisato nelle relative istruzioni, non ci siano state le condizioni per usufruire delle detrazioni per familiari a carico, indipendentemente se gli oneri siano stati riconosciuti dal sostituto nella C.U.

Inoltre, evidenzia l'Amministrazione finanziaria, le informazioni relative ai figli a carico per cui non spettano le detrazioni di cui all'art. 12, c. 1, lettera c), del TUIR sono necessarie per la determinazione delle addizionali regionali all'Irpef con riferimento alle Regioni che prevedono particolari agevolazioni correlate al carico fiscale e anche per l'applicazione di specifiche disposizioni in tema di **welfare aziendale**. **In particolare, per il periodo d'imposta 2023, l'[articolo 40](#) del d.l. n. 48/2023 (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 29/2023), in deroga a quanto disposto dall'art. 51, c. 3, prima parte del terzo periodo del TUIR, ha previsto la non concorrenza alla formazione del reddito, entro il limite complessivo di 3mila, del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 12, c. 2, del citato Testo Unico, nonché delle somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dei datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Il limite di 3mila euro si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto. A tal fine il lavoratore comunica i codici fiscali dei figli al sostituto, che provvederà a riportare tali dati nel prospetto dei familiari a carico, anche se per i familiari non si è usufruito delle detrazioni.**

Ebbene, un prospetto dei familiari a carico completo, nel quale risultino riportati anche i codici fiscali dei figli per i quali il contribuente fruisce dell'Assegno unico sono necessarie all'Amministrazione finanziaria, per attribuire, nella dichiarazione dei redditi precompilata, le spese sostenute per i figli comunicate dai soggetti terzi, permettendo quindi al contribuente di accettare la dichiarazione proposta e beneficiare delle conseguenti agevolazioni sui controlli.

Infine, alla luce delle novità intervenute, l'Agenzia annuncia che saranno aggiornate le istruzioni alla compilazione della C.U. 2024.

RISOLUZIONE N. 55/E



Direzione Centrale Servizi Fiscali
Settore Dichiarazioni e atti

Roma, 3 ottobre 2023

OGGETTO: Certificazione Unica 2024 - Compilazione della Sezione “Dati relativi al coniuge e ai familiari a carico” – Chiarimenti alla luce delle novità introdotte dal decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230

Sono pervenute alcune richieste di chiarimenti in merito alla corretta compilazione della sezione della Certificazione Unica (di seguito, CU) dedicata ai “Dati relativi al coniuge e ai familiari a carico”.

In particolare, è stato chiesto se a seguito delle modifiche normative di cui si dirà nel prosieguo, introdotte a decorrere dal 1° marzo 2022, la citata sezione debba essere comunque compilata con riguardo ai figli per i quali in luogo delle detrazioni è riconosciuto l’Assegno Unico.

Al riguardo si rappresenta che l’articolo 1 del decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230, rubricato “*Istituzione dell’assegno unico e universale per i figli a carico, in attuazione della delega conferita al Governo ai sensi della legge 1° aprile 2021, n. 46*” ha introdotto, a decorrere dal 1° marzo 2022, l’Assegno Unico e Universale per i figli a carico (di seguito, AUU), quale prestazione economica erogata mensilmente

dall'INPS ai nuclei familiari sulla base della loro condizione economica, misurata in ragione dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE).

Al fine di coordinare la fruizione dell'AUU con il riconoscimento delle detrazioni per carichi di famiglia previste dal Testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (di seguito, Tuir), il successivo articolo 10, comma 4, del richiamato decreto delegato n. 230 del 2021 ha modificato l'articolo 12 del Tuir rubricato “*Detrazioni per carichi di famiglia*”, prevedendo a far data dal 1° marzo 2022, che:

- la detrazione IRPEF per figli a carico è riconosciuta limitatamente ai figli di età pari o superiore a 21 anni;
- cessano di avere efficacia le maggiorazioni della detrazione Irpef previste:
 - per i figli minori di tre anni;
 - per i figli con disabilità;
 - per le famiglie numerose, ovvero con almeno quattro figli.

Pertanto, per il periodo d'imposta 2023, per ciascun figlio a carico, di età inferiore a 21 anni, il riconoscimento della detrazione per carichi di famiglia è sostituito dall'erogazione dell'AUU, fatto salvo quanto previsto dal decreto legislativo n. 230 del 2021.

L'articolo 19, comma 6, del decreto legge 27 gennaio 2022, n. 4 (cd. decreto sostegni-*ter*), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2022, n. 25, ha inserito nel citato articolo 12 del Tuir il comma 4-*ter*, ai sensi del quale “*Ai fini delle disposizioni fiscali che fanno riferimento alle persone indicate nel presente articolo, anche richiamando le condizioni ivi previste, i figli per i quali non spetta la detrazione ai sensi della lettera c) del comma 1 sono considerati al pari dei figli per i quali spetta tale detrazione*”.

In virtù di quest'ultima disposizione e con l'introduzione dell'AUU, il contribuente con figli di età inferiore ai 21 anni fiscalmente a carico non può più avvalersi delle detrazioni di cui all'articolo 12, comma 1, lettera *c*), del Tuir ma può avvalersi delle detrazioni e delle deduzioni previste per oneri e spese sostenute nell'interesse dei familiari fiscalmente a carico di cui al medesimo articolo 12 del Tuir (cfr. circolare 18 febbraio 2022, n. 4/E, paragrafo 1.4)¹.

Ciò premesso, si ribadisce l'importanza dell'indicazione nella CU dei dati relativi ai familiari che nel periodo d'imposta di riferimento sono stati fiscalmente a carico e, per i quali, come precisato nelle istruzioni della CU, non ci siano state le condizioni per usufruire delle detrazioni per familiari a carico, indipendentemente se gli oneri siano stati riconosciuti dal sostituto nella CU. Pertanto, alla luce di quanto previsto dal comma 4-*ter* del citato articolo 12 e ai fini del riconoscimento, nel rispetto delle condizioni previste, da parte del sostituto d'imposta delle deduzioni/detrazioni degli oneri sostenuti dal lavoratore per i familiari a carico, si rappresenta che la sezione della CU dedicata ai "Dati relativi al coniuge e ai familiari a carico" va compilata dal sostituto d'imposta anche nell'ipotesi in cui per i soggetti ivi indicati non si è provveduto al riconoscimento della detrazione per carichi di famiglia di cui all'articolo 12 del Tuir o di oneri e spese sostenute nell'interesse dei familiari fiscalmente a carico di cui al medesimo articolo 12 del Tuir.

In aggiunta a ciò, si evidenzia che le informazioni relative ai figli a carico per cui non spettano le detrazioni di cui all'articolo 12, comma 1, lettera *c*), del Tuir sono

¹ In altri termini, viene prevista un'equiparazione tra figli di età pari o superiore a 21 anni, per i quali risulta ancora applicabile la disciplina di cui all'art. 12 del TUIR, e figli per i quali viene erogato l'Assegno Unico Universale ma che rispettano comunque le condizioni per essere considerati fiscalmente a carico dal citato art. 12, comma 2. Ciò anche e soprattutto con riguardo all'applicazione dell'art. 10 sugli "oneri deducibili" e dell'art. 15 sugli "oneri detraibili" del TUIR, che consentono al genitore di dedurre o detrarre le spese sostenute per figli a carico. Indipendentemente dal fatto che venga erogato l'Assegno Unico Universale e purché siano rispettati i criteri reddituali stabiliti al comma 2 del medesimo articolo 12, anche per i figli di età inferiore ai 21 anni, il genitore potrà continuare a fruire delle detrazioni e le deduzioni previste per le spese sostenute nell'interesse degli stessi.

necessarie per la determinazione delle addizionali regionali all'Irpef con riferimento alle Regioni che prevedono particolari agevolazioni correlate al carico fiscale.

Si rappresenta, inoltre, che a seguito di alcune recenti disposizioni in tema di welfare aziendale, una completa esposizione delle informazioni riferite ai familiari a carico risulta necessaria per la corretta applicazione delle norme.

Limitatamente al periodo d'imposta 2023, l'articolo 40, comma 1, del decreto legge n. 48 del 4 maggio 2023, in deroga a quanto disposto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo del Tuir, ha previsto la non concorrenza alla formazione del reddito, entro il limite complessivo di 3.000 euro, del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovino nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato Testo Unico, nonché delle somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dei datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Il comma 3 del predetto articolo 40 prevede che il limite di 3.000 euro si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto. A tal fine il lavoratore comunica i codici fiscali dei figli al sostituto, che provvederà a riportare tali dati nel prospetto dei familiari a carico, anche se per detti familiari non si è usufruito delle detrazioni.

Nelle istruzioni per la compilazione della CU 2024 verranno illustrate le modalità di compilazione della sezione "*Dati relativi al coniuge e ai familiari a carico*" con riferimento alle novità sopra descritte.

Si sottolinea, infine, che un prospetto dei familiari a carico completo, nel quale risultino riportati anche i codici fiscali dei figli per i quali il contribuente fruisce dell'Assegno unico, consente all'Agenzia delle entrate di avere a disposizione

informazioni fondamentali per poter attribuire nella dichiarazione dei redditi precompilata le spese sostenute per i figli comunicate dai soggetti terzi, permettendo quindi al contribuente di accettare la dichiarazione proposta e beneficiare delle conseguenti agevolazioni sui controlli, previste dall'articolo 5 del decreto legislativo 21 novembre 2014, n. 175.

Le Direzioni regionali vigileranno affinché i principi enunciati e le istruzioni fornite con la presente risoluzione vengano puntualmente osservati dalle Direzioni provinciali e dagli Uffici dipendenti.

IL DIRETTORE CENTRALE

Firmato digitalmente