



NOTIZIARIO N. 42 - 24 NOVEMBRE 2023

EVENTI

| | | |
|-------------|--|---------|
| 29 NOVEMBRE | PRESTAZIONI DI SERVIZIO IN UK: Webinar LA DISCIPLINA POST BREXIT | pag. 3 |
| | INNOVABILITY PER LA FILIERA MECCANICA. | pag. 4 |
| | SMART E GREEN BUILDING: COMPETENZE PER L'INNOVAZIONE DELLA FILIERA DELL'EDILIZIA E DELLE COSTRUZIONI. | pag. 5 |
| 28 NOVEMBRE | FORMAZIONE PREPOSTI. | pag. 7 |
| 28 NOVEMBRE | AGGIORNAMENTO PREPOSTI | pag. 8 |
| 28 NOVEMBRE | AGGIORNAMENTO PER LAVORATORI ADDETTI ALL'UTILIZZO DI CARRELLI ELEVATORI SEMOVENTI CON CONDUCENTE A BORDO. | pag. 9 |
| |  SCHEDA DI ISCRIZIONE | pag. 10 |

AFFARI GENERALI

- ◆ Contributo straordinario alle imprese per il ristoro dei danni subiti dagli eventi alluvionali di maggio 2023 - Camera di Commercio di Ferrara e Ravenna. pag. 12

FINANZA AGEVOLATA

- ◆ Misure a sostegno delle Pmi: aggiornamenti. pag. 13

SINDACALE E PREVIDENZIALE

-  **Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e incentivi per la loro assunzione: definite, per l'anno 2024, le professioni e i settori economici caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere.** pag. 15
- ◆ Progetto INPS "piattaforma unica Cig (omnia is) - servizi integrati per i pagamenti - step. 2". servizio di "consultazione integrazioni salariali (cis)". pag. 26
- ◆ Permessi/congedo straordinario a più richiedenti per assistere una stessa persona con disabilità in situazione di gravità: chiarimenti INPS. pag. 27



**PRESTAZIONI DI SERVIZIO IN UK:
LA DISCIPLINA POST BREXIT**

WEBINAR

29 novembre 2023

10.30 – 12.00

Brevi viaggi di lavoro, subappalto, distacco di personale e altri visti

Dal 1° gennaio 2021 è venuta meno la libera circolazione delle persone tra UE e UK con la conseguenza che ora vige una previsione generale di **divieto di lavorare in UK in assenza di visto**, applicabile anche alla manodopera europea.

Esistono però delle **eccezioni** relative, per esempio, alla prestazione di servizi, quali installazione, collaudo, after sale, riparazione, svolti da tecnici specializzati inviati dal produttore/fornitore.

Il webinar presenterà alcune casistiche sull'argomento:
la regolamentazione sul movimento delle persone e i diritti di spostamento temporaneo
l'invio di tecnici per prestazioni ancillari alle forniture di beni - installazione, collaudo, starting up, after sale, riparazione, manutenzione, revamping
l'esecuzione di lavori in subappalto
i tipi di visto per i trasferimenti intra-company (distacco)

QUESTION TIME

RELATORI

Avv.ti Luca Cordelli e Manuela Travaglini

Sarà ospite la Dott.ssa Gabriella Migliore, Vice Direttore dell'ufficio ICE di Londra

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE

(da inviare entro **lunedì 27 novembre** a ceccarelli@confimiromagna.it)

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

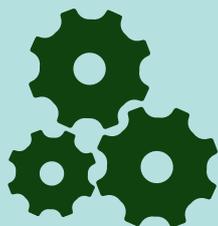
- ASSOCIATO CONFIMI € 60,00 + Iva
 NON ASSOCIATO € 90,00 + Iva

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.confimiromagna.it/privacy-policy

Rif. P.A. 2023-19495/RER approvato dalla Regione Emilia Romagna con DGR n. 1379/2023 del 07/08/2023 e finanziato con risorse del Fondo Sociale Europeo Plus - FSE + PR 2021-2027.



INNOVABILITY PER LA FILIERA MECCANICA

Sviluppo PMI propone un'offerta formativa utile a sostenere le strategie di innovazione digitale e ambientale dei principali processi aziendali.

L'articolazione del catalogo è stata elaborata per supportare i processi di progettazione, produzione, accesso ai mercati e gestione dei servizi al cliente, organizzazione e sviluppo delle risorse umane.

CATALOGO

PROGETTAZIONE

Additive Manufacturing - 32H
Progettazione Cad-Cam - 32H
Programmazione di sistemi di automazione per l'industria 4.0 - 24H
Manutenzione predittiva - 24H
Magazzino automatizzato - 24H
Eco-design e LCA - 32H
Autodesk inventor - 32H
Realtà virtuale per la fase di design review e presentazione del prodotto - 32H

PRODUZIONE

Smart Manufacturing - 24H
Economia Circolare - 24H
Supply Chain Sostenibile - 24H
Life Cycle Assessment (LCA) - 32H

ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Change Management - 24H
Selezionare i Green Jobs - 24H
Smart working: vantaggi organizzativi e sociali in ottica sostenibile - 20H
Tra il vecchio e il nuovo: generazioni a confronto - 20H

ACCESSO AI MERCATI, GESTIONE DEI SERVIZI E DEL CLIENTE

Digital Marketing B2b per la meccanica - 24H
Green Marketing: comunicare la sostenibilità - 24H
Esg e finanza responsabile - 32H
Il bilancio di sostenibilità - 24H
Inbound marketing - 24H
E-commerce per la meccanica - 24H
E-reputation: cos'è e perchè è importante - 20H
Uni En Iso 14001: la certificazione ambientale per le aziende della meccanica - 24H
Big Data e analisi dei dati - 24H
Certificazione energetica - 24H

DESTINATARI

Possono partecipare imprenditori, figure chiave di aziende della filiera meccanica con sede in Emilia Romagna. Il corso è aperto anche a liberi professionisti che svolgono la loro attività per la stessa filiera. All termine del corso rilasciato un attestato di frequenza.

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

I corsi sono gratuiti perché finanziati con risorse FSE+ PR 2021-2027.

Il progetto è in regime di De Minimis sensi del Regolamento (UE) n. 1407/2013.

La formazione si potrà realizzare solo dopo l'atto di concessione del finanziamento in De Minimis da parte della Regione Emilia Romagna.

INFO E ISCRIZIONI

Tiziana Coppi Pieri - tcoppi pieri@sviluppopmi.com

0544 280280



SMART E GREEN BUILDING: COMPETENZE PER L'INNOVAZIONE DELLA FILIERA DELL'EDILIZIA E DELLE COSTRUZIONI

Operazione Rif. PA 2023-19505/RER approvata dalla Regione Emilia-Romagna con DGR n. 1379 del 07/08/2023 e cofinanziata dal Fondo Sociale Europeo Plus - PR FSE+ 2021-2027

Partner attuatore: Sviluppo PMI Srl, Via Maestri del Lavoro, 42F, 48124 Fornace Zarattini (RA).

Soggetto attuatore: Centro Formazione Emilia Srl – Via Tacito 40, 41123 Modena (MO).

Destinatari: imprenditori, lavoratori e liberi professionisti di imprese con sede in Emilia Romagna della filiera dell'edilizia e delle costruzioni emiliano-romagnola.

Tipo di Regime di aiuto: De Minimis ai sensi del Regolamento (UE) n. 1407/2013.

Attestato rilasciato: attestato di frequenza.

Quota di iscrizione: La partecipazione al corso è gratuita in quanto finanziato da Fondo Sociale Europeo Plus e Regione Emilia-Romagna.

Modalità organizzative: trattandosi di utenza occupata, l'erogazione delle attività formative, sarà calendarizzata avendo particolare cura nella conciliazione dei tempi di lavoro e di formazione in modo da incentivare la frequenza alle attività senza andare a danneggiare le performance lavorative attese.

Sede di erogazione: Sviluppo PMI srl - Via Maestri del Lavoro 42/F, 48124, Ravenna (RA) - Può prevedere la modalità online.

Referente: Tiziana Coppi Pieri | tcoppipieri@sviluppopmi.com | 0544 280280

Offerta formativa

| Num. | Titolo del progetto | Durata in ore |
|------|--|---------------|
| 1 | Digitalizzazione nella Progettazione edilizia: ambiente BIM – livello base | 48 |
| 2 | Digitalizzazione nella Progettazione edilizia: il BIM e lo sviluppo del progetto – livello avanzato | 48 |
| 3 | I sistemi Building Automation & Control Systems (BACS): la nuova EN ISO 52120- 1:2022 | 20 |
| 4 | BIM Gestione Cantiere: la pianificazione ed il monitoraggio delle attività | 20 |
| 5 | BIM Gestione Cantiere: il controllo di gestione delle attività | 20 |
| 6 | BIM Gestione Cantiere: strumenti per la manutenzione programmata e il controllo dei cantieri | 20 |
| 7 | CRM Edilizia: gestire la relazione con clienti e fornitori | 20 |
| 8 | Web marketing, Networking, open innovation, sviluppo competenze trasversali come leva per accedere a nuovi mercati | 20 |
| 9 | Strumenti per il Project management nella filiera dell'edilizia e delle costruzioni | 24 |
| 10 | Gestione economico finanziaria dei progetti | 20 |
| 11 | Rigenerazione urbana: nuovi modi di pensare città e comunità del futuro | 20 |
| 12 | Materiali, tecnologie, processi innovativi per le costruzioni | 20 |
| 13 | Valutazione impatto ambientale degli interventi ed economia circolare applicata agli interventi edili | 20 |
| 14 | Promozione e comunicazione delle opportunità per la riqualificazione e l'efficiamento energetico degli edifici | 20 |
| 15 | Prefabbricazione, modularità e processi off- site | 20 |
| 16 | Classificazione, riciclo e riuso dei rifiuti da costruzione e demolizione | 20 |
| 17 | LCA - Life Cycle Assessment - applicazioni per un'edilizia sostenibile | 20 |
| 18 | Diagnosi energetica degli edifici: la norma UNI/TR 11775 | 20 |
| 19 | Efficienza energetica dell'involucro edilizio | 20 |
| 20 | Smart home e domotica: le differenze tra i due tipi di casa intelligente | 20 |
| 21 | Energia dalle biomasse | 20 |
| 22 | Progettazione impianti a pompa di calore | 20 |
| 23 | Analisi consumi energetici ed interventi per il risparmio energetico in edilizia civile ed industriale | 20 |
| 24 | Accompagnamento alla trasformazione digitale, sostenibile, gestionale ed organizzativa - ED. 1 | 6 |
| 25 | Accompagnamento alla trasformazione digitale, sostenibile, gestionale ed organizzativa - ED. 2 | 6 |

FORMAZIONE PREPOSTI

OBIETTIVI

Il corso si propone di fornire la formazione obbligatoria a tutti coloro che in azienda ricoprono il ruolo di preposto così come previsto richiesto dall'art. 37, comma 7, del D.Lgs. 81/2008 e dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011

CONTENUTI

Modulo 1. Aspetti generali

- ✓ Principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale: compiti, obblighi, responsabilità
- ✓ Relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione
- ✓ Definizione e individuazione dei fattori di rischio
- ✓ Incidenti e infortuni mancati

Modulo 2. Aspetti specifici

- ✓ Tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, in particolare neoassunti, somministrati, stranieri
- ✓ Valutazione dei rischi dell'azienda, con particolare riferimento al contesto in cui il preposto opera
- ✓ Individuazione misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione
- ✓ Modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di uso dei mezzi di protezione collettivi e individuali messi a loro disposizione

DOCENTI

Consulenti esperti nella formazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

DURATA

8 ore

DATE

28 Novembre 2023 (ore 9.00-13.00 e 14.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 120,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 144,00 + 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

AGGIORNAMENTO PREPOSTI

OBIETTIVI:

Il corso si rivolge a tutti i PREPOSTI che hanno già svolto la formazione di base e hanno necessità di aggiornare le proprie conoscenze sulla sicurezza e salute dei luoghi di lavoro in applicazione alla normativa vigente (Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 e art. 37 del Dlgs. 81/08) e alla Legge 215 del 7 Dicembre 2022

CONTENUTI

In conformità alle indicazioni fornite dall'Accordo Stato-Regioni i contenuti dovranno interessare evoluzioni ed innovazioni, applicazioni pratiche e/o approfondimenti relativi a:

- Aggiornamenti giuridico/normativi
- Aggiornamenti tecnici sui rischi ai quali sono esposti i lavoratori
- Aggiornamenti su organizzazione e gestione della sicurezza in azienda
Fonti di rischio e relative misure di prevenzione

DOCENTI

Consulenti esperti nella formazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

DURATA

6 ore

DATE

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

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 100,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 120,00 + 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

- *Formazione in videoconferenza* -

AGGIORNAMENTO PER LAVORATORI ADDETTI ALL'UTILIZZO DI CARRELLI ELEVATORI SEMOVENTI CON CONDUCENTI A BORDO

OBIETTIVI

Il corso è finalizzato ad AGGIORNARE le conoscenze teorico-pratiche circa l'utilizzo di carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo così come previsto dal punto 6 dell'Accordo Stato-Regioni del 22/02/2012.

CONTENUTI

- Normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro.
- Responsabilità dell'operatore.
- Illustrazione dei vari componenti e delle sicurezze.
- Manutenzione e verifiche giornaliere e periodiche di legge.
- Verifica finale dell'apprendimento.

DURATA

4 ore

DESTINATARI

Addetti alla conduzione di carrelli elevatori.

DATE

28 Novembre 2023 (9.00-13.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 100,00+iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 120,00+iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

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

INFO

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

SCHEDA DI ISCRIZIONE

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

Corso:

Ragione Sociale: P.IVA.....

Indirizzo Sede Legale.....

Indirizzo Sede Operativa.....

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

Tel. Fax.....

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

Codice SDI per emissione fattura elettronica.....

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

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

DATI PARTECIPANTE

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

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

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

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

QUOTA DI PARTECIPAZIONE:

La fattura verrà emessa ad avvio attività.

MODALITA' DI PAGAMENTO

Il pagamento dovrà essere effettuato ad avvio attività mediante:

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

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

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

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

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

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

FORMULA DI CONSENSO

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

presta il consenso

nega il consenso

Luogo, data e Firma dell'interessato _____

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

**CONTRIBUTO STRAORDINARIO ALLE IMPRESE
PER IL RISTORO DEI DANNI SUBITI
DAGLI EVENTI ALLUVIONALI DI MAGGIO 2023**

CAMERA DI COMMERCIO DI FERRARA E RAVENNA

Segnaliamo che la locale Camera di Commercio ha ultimato l'istruttoria delle domande pervenute a valere sul bando in oggetto relativo al **contributo straordinario** alle imprese per il **ristoro dei danni subiti dagli eventi alluvionali** del **maggio 2023**.

Ai sensi dell'art. 9 del bando, si procederà alla pubblicazione degli elenchi delle domande ammesse sul sito istituzionale della Camera di Commercio (www.fera.camcom.it)

Cliccando sul seguente link potranno essere visionate le domande ammesse (e non ammesse) al contributo:

<https://www.ra.camcom.gov.it/news-eventi/notizia>

**MISURE A SOSTEGNO DELLE PMI
AGGIORNAMENTI****1) REGIONE EMILIA-ROMAGNA: NUOVO SPORTELLO L.R. 14/2014
(ATTRAZIONE INVESTIMENTI)**

Il 20 novembre u.s. la Giunta regionale ha deliberato l'apertura del prossimo sportello (15 **gennaio** – 29 **febbraio 2024**) per lo strumento **ARIS 2023 (Accordi regionali di insediamento e sviluppo delle imprese)**.

Si tratta di uno strumento dedicato a **programmi di investimento articolati e complessi**, riconducibili alle seguenti tipologie di attività:

- Interventi finalizzati alla creazione di un'**infrastruttura di ricerca**
- Interventi di **Ricerca Industriale e Sviluppo Sperimentale** (intervento obbligatorio)
- Interventi finalizzati alla creazione di un'**infrastruttura di prova e di sperimentazione**
- Interventi di investimento nella tutela dell'ambiente per interventi finalizzati alla **produzione di energia da fonti rinnovabili**
- **Investimenti produttivi 4.0** per imprese che non abbiano sedi registrate in Emilia-Romagna alla data di approvazione del bando (per le grandi imprese sono ammessi solo gli investimenti da realizzare nelle "aree assistite")
- Interventi per l'acquisizione delle competenze per la **transizione industriale, digitale e green lungo la direttrice della S3** (solo PMI)

Il progetto deve contemplare, in via prioritaria, **attività di Ricerca e Sviluppo** e il budget deve essere ricompreso tra un minimo di 1,5 e un massimo di 2,5 milioni di euro, da concretizzare nell'arco temporale **01 gennaio 2024 – 30 giugno 2026**.

È opportuno sottolineare che il progetto dovrà necessariamente accompagnarsi ad un **incremento occupazionale assoluto e stabile**, pari ad almeno 20 unità (15 per le PMI), entro l'anno successivo al completamento del programma di spesa.

2) CREDITO IMPOSTA BENI STRUMENTALI – INVESTIMENTI 2022 E TEMPI DI CONSEGNA

Si rammenta che il **30/11/2023** è l'ultimo giorno disponibile per la consegna dei beni agevolati dal Credito di Imposta Beni Strumentali per i quali l'ordine e l'acconto min. 20% siano stati pagati entro il **31/12/2022**.

Questa scadenza è molto importante perché determina l'annualità dell'investimento, vale a dire:

- nel caso dei beni "ordinari" (ex superammortamento), la possibilità di agevolare il bene in assoluto
- nel caso dei beni "4.0" (ex iperammortamento), la possibilità di agevolare il bene con le aliquote 2022

Con il 2023 infatti i beni “ordinari” non sono più agevolati e quelli “4.0” hanno visto dimezzarsi le aliquote del credito di imposta riservato alle immobilizzazioni tecnologicamente avanzate.

Info: Benedetta Ceccarelli – Tel. 0544.280216 – Cell. 338.6644525 – ceccarelli@confimiromagna.it

DONNE PRIVE DI IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA ALMENO 6 MESI E INCENTIVI PER LA LORO ASSUNZIONE: DEFINITE, PER L'ANNO 2024, LE PROFESSIONI E I SETTORI ECONOMICI CARATTERIZZATI DA ACCENTUATA DISPARITÀ OCCUPAZIONALE DI GENERE

Con decorrenza da gennaio 2013, l'art. 4, c. 11, della legge n. 92/2012 ha previsto un'agevolazione per l'**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 n. 42/2022).

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 20/11/23 n. 365, pubblicato nel portale istituzionale del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, ha individuato i menzionati settori (tra cui è compresa - giova segnalarlo - l'industria manifatturiera) e professioni per il 2024. 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;
 - all'applicazione dei principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012;

^[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).

- 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”*;

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”*;

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”*;

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, comma 11, secondo il quale *“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 il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, 16 aprile 2013, che demanda l’individuazione dei suddetti settori e professioni a successivi decreti, emanati annualmente;

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 e, in particolare, l’articolo 57, secondo il quale *“Il Regolamento (CE) n. 800/2008 è abrogato”*;

VISTO inoltre l’articolo 2 del citato Regolamento (UE) n. 651/2014 e, in particolare, il punto 4, lettera f), che intende per *“lavoratore svantaggiato”* anche chi si trovi nella condizione di *“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 la categoria di lavoratori svantaggiati, ai sensi del citato articolo 2, punto 4, lettera f) del Regolamento (UE) n. 651/2014, anche ai fini previsti dal citato articolo 4, comma 11, legge n. 92 del 2012;



Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
di concerto con
il Ministero dell'Economia e delle Finanze

VISTO il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 16 novembre 2022, con il quale sono stati individuati i settori e le professioni per l'anno 2023;

VISTE le risultanze comunicate dall'Istat, con *e-mail* del 2 novembre 2023, acquisita agli atti della Direzione generale degli ammortizzatori sociali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con prot. n. 40/13498

DECRETA

Articolo unico

1. In attuazione dell'articolo 2, punto 4, lettera f) del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, con il presente decreto sono individuati, per il 2024, i settori e le 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 2022. I settori e le professioni individuati sono elencati rispettivamente nelle tabelle A e B, che costituiscono parte integrante del 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 2024.

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
Direzione generale degli ammortizzatori sociali

Ministero dell'economia e delle finanze
Dipartimento delle Ragioneria Generale dello Stato

Il Direttore generale *delegato*

Gennaro Gaddi

Il Ragioniere generale

Biagio Mazzotta

GADDI
GENNARO

Firmato digitalmente da GADDI
GENNARO
Data: 2023.11.20 12:32:16
+01'00'



Al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
di concerto con
il Ministero dell'Economia e delle Finanze

ALLEGATO 1

TABELLA A

Occupati dipendenti per attività economica e sesso - Anno 2022 (valori assoluti in migliaia, percentuali e tasso di disparità)

| Sezioni Ateco 2007 | Maschi | Femmine | Totale | % Maschi | % Femmine | Tasso di disparità |
|------------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------|-------------|--------------------|
| Agricoltura | | | | | | |
| Agricoltura | 353 | 131 | 484 | 73,0 | 27,0 | 45,9 |
| Industria | | | | | | |
| Costruzioni | 934 | 90 | 1.024 | 91,2 | 8,8 | 82,4 |
| Ind. estrattiva | 25 | 3 | 29 | 88,1 | 11,9 | 76,1 |
| Acqua e gestione rifiuti | 196 | 42 | 238 | 82,2 | 17,8 | 64,4 |
| Ind. energetica | 80 | 31 | 112 | 72,1 | 27,9 | 44,2 |
| Ind. manifatturiera | 2.752 | 1.081 | 3.832 | 71,8 | 28,2 | 43,6 |
| Servizi | | | | | | |
| Trasporto e magazzinaggio | 825 | 226 | 1.050 | 78,5 | 21,5 | 57,0 |
| Informazione e comunicazione | 386 | 180 | 566 | 68,2 | 31,8 | 36,5 |
| Servizi generali della PA | 744 | 394 | 1.137 | 65,4 | 34,6 | 30,8 |
| Totale | 9.946 | 8.178 | 18.123 | 54,9 | 45,1 | 9,8 |

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

| | |
|-------------------------------|-------------|
| tasso disparità totale | 9,8 |
| 25% del tasso | 2,4 |
| valore soglia | 12,2 |

Il tasso di disparità medio è stato rilevato per l'anno 2022 in misura pari al 9,8%. La soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25 per cento del valore medio è pari al 12,2%. I settori che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportati.



Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
di concerto con
il Ministero dell'Economia e delle Finanze

ALLEGATO 2

TABELLA B

Occupati dipendenti per professione e sesso - Anno 2022 (valori assoluti in migliaia, percentuali e tasso di disparità)

| PROFESSIONE (CP2011) | Maschi | Femmine | Totale | % Maschi | % Femmine | Tasso di disparità |
|---|---------------|----------------|---------------|-----------------|------------------|-------------------------------|
| 91 - Ufficiali delle forze armate* | 29 | - | 29 | 99,2 | 0,8 | 98,3 |
| 74 - Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento | 635 | 13 | 648 | 97,9 | 2,1 | 95,9 |
| 62 - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche | 846 | 19 | 866 | 97,7 | 2,3 | 95,5 |
| 61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici | 671 | 17 | 688 | 97,5 | 2,5 | 95,1 |
| 92 - Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate | 72 | 2 | 74 | 97,4 | 2,6 | 94,8 |
| 93 - Truppa delle forze armate | 107 | 7 | 114 | 93,8 | 6,2 | 87,5 |
| 31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione | 822 | 160 | 982 | 83,7 | 16,3 | 67,5 |
| 64 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia | 128 | 26 | 154 | 83,0 | 17,0 | 66,1 |
| 84 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni | 157 | 35 | 192 | 81,8 | 18,2 | 63,5 |
| 71 - Conduttori di impianti industriali | 309 | 70 | 378 | 81,6 | 18,4 | 63,2 |
| 12 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende | 118 | 30 | 148 | 79,6 | 20,4 | 59,2 |
| 21 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali | 174 | 49 | 223 | 78,0 | 22,0 | 55,9 |
| 22 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate | 166 | 48 | 214 | 77,7 | 22,3 | 55,4 |



Al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
di concerto con
il Ministero dell'Economia e delle Finanze

| | | | | | | |
|--|--------------|--------------|---------------|-------------|-------------|------------|
| 83 - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca | 258 | 84 | 342 | 75,4 | 24,6 | 50,8 |
| 13 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende | 25 | 9 | 33 | 73,6 | 26,4 | 47,3 |
| 63 - Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati | 95 | 34 | 129 | 73,5 | 26,5 | 46,9 |
| 72 - Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio | 466 | 205 | 671 | 69,4 | 30,6 | 38,8 |
| 73 - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare | 57 | 32 | 89 | 64,1 | 35,9 | 28,2 |
| 65 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo | 278 | 174 | 452 | 61,4 | 38,6 | 22,9 |
| 81 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi | 779 | 587 | 1.367 | 57,0 | 43,0 | 14,0 |
| Totale | 9.946 | 8.178 | 18.123 | 54,9 | 45,1 | 9,8 |

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

* Per le femmine la stima è inferiore a mille unità.

| | |
|-------------------------------|-------------|
| tasso disparità totale | 9,8 |
| 25% del tasso | 2,4 |
| valore soglia | 12,2 |

Il tasso di disparità medio rilevato per l'anno 2022 è pari al 9,8%. 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 al 12,2%. Le professioni che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportate.

PROGETTO INPS “PIATTAFORMA UNICA CIG (OMNIA IS) - SERVIZI INTEGRATI PER I PAGAMENTI - STEP. 2”. SERVIZIO DI “CONSULTAZIONE INTEGRAZIONI SALARIALI (CIS)”

Nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza l’INPS ha definito una serie di progetti «volti a realizzare una “Piattaforma Unica delle Integrazioni Salariali” denominata OMNIA IS» (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 25 e 35 del 2023).

Tra questi, attraverso le attività svolte sul progetto PNRR “Piattaforma unica CIG (Omnia IS) - Servizi integrati per i pagamenti - Step 2”, l’ente di previdenza, con il messaggio n. 4076 del 16 novembre 2023, ha comunicato:

- «il rilascio del nuovo servizio “**Consultazione Integrazioni Salariali (CIS)**” accessibile a tutti gli utenti.

Tale nuovo servizio consente, tramite un unico punto di accesso, di avere una visione integrata dello stato delle domande e dei pagamenti diretti da parte dell’INPS dei trattamenti di integrazione salariale di cui l’utente è un potenziale beneficiario»;

- le seguenti indicazioni operative:

«Il servizio in argomento è accessibile dal portale dell’Istituto al seguente [link https://servizi2.inps.it/servizi/ConsultazioniSalarialiINTER](https://servizi2.inps.it/servizi/ConsultazioniSalarialiINTER) oppure digitando nella barra di ricerca presente nella *home page* del portale istituzionale www.inps.it “Consultazione Integrazioni Salariali”.

Una volta entrati, a seguito di autenticazione tramite la propria identità digitale (SPID almeno di livello 2, CIE o CNS), il sistema consente di consultare le domande e i pagamenti dell’utente relativamente alle integrazioni salariali percepite dallo stesso a pagamento diretto.

Al riguardo, si evidenzia che i dati riportati non sono aggiornati in tempo reale, bensì al giorno precedente quello della consultazione».

PERMESSI/CONGEDO STRAORDINARIO A PIÙ RICHIEDENTI PER ASSISTERE UNA STESSA PERSONA CON DISABILITÀ IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ: CHIARIMENTI INPS

Il d.lgs. n. 105/2022, in vigore dal 13 agosto 2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 45, 39, 32 e 31 del 2022), ha:

- 1) introdotto novità normative in materia di permessi e di congedo straordinario per l'assistenza ai soggetti riconosciuti disabili in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3, della legge n. 104/1992;
- 2) modificato l'art. 33 della legge n. 104/1992, eliminando il principio del "referente unico dell'assistenza" con riferimento alla fruizione dei permessi ivi disciplinati al comma 3.

Di conseguenza l'INPS:

- a) con la circolare n. 39 del 4 aprile 2023, ha fornito le corrispondenti indicazioni amministrative e procedurali in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2023);
- b) con il messaggio n. 4143 del 22 novembre u.s., ha diramato i chiarimenti sotto riportati relativi alla **gestione sia del congedo straordinario ex art. 42, c. 5, del d.lgs. n. 151/2001 ^[1], che dei permessi ex art. 33 della legge n. 104/1992 ^[2], in favore di più richiedenti per assistere, nello stesso periodo, il medesimo soggetto con disabilità in situazione di gravità.**

Riconoscimento dei benefici

Il d.lgs. n. 105/2022 non ha modificato il comma 5-bis dell'art. 42 del d.lgs. n. 151/2001 ^[1] in base al quale, a eccezione dei genitori, il congedo straordinario di cui al comma 5 e i permessi di cui all'art. 33, c. 3, della legge n. 104/1992 ^[2], non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave. Tale disposizione, tuttavia, va letta congiuntamente alla modifica apportata dal d.lgs. n. 105/2022 all'art. 33, c. 3, della legge n. 104/1992, che, per i relativi permessi, ha **eliminato il principio del "referente unico dell'assistenza"**. Pertanto, **fermo restando che il congedo straordinario non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave**, è invece possibile autorizzare sia la sua fruizione che quella dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 a più lavoratori per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità grave, alternativamente e purché non negli stessi giorni.

Pertanto, può essere accolta una domanda di congedo straordinario relativa a periodi per i quali risultino già rilasciate autorizzazioni per la fruizione di tre giorni di permesso mensili di cui all'art. 33, c. 3, della legge n. 104/1992, o del prolungamento del congedo parentale (art. 33 del d.lgs. n. 151/2001 ^[3]) o delle ore di permesso alternative al prolungamento (art. 33, c. 2, della legge n. 104/1992 ^[2] e art. 42, c. 1, del d.lgs. n. 151/2001 ^[1]) per assistere la stessa persona disabile in situazione di gravità.

Allo stesso modo, per i mesi in cui risultino già autorizzati periodi di congedo straordinario, potranno essere autorizzate domande per fruire di tre giorni di permesso mensile/prolungamento del congedo parentale oppure di ore di permesso alternative al

prolungamento del congedo parentale presentate da altri referenti, per assistere la stessa persona disabile in situazione di gravità.

Si ribadisce che i suddetti benefici non possono essere fruiti nelle medesime giornate, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, e devono, quindi, intendersi alternativi.

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

[1] **Art. 42 del d.lgs. n. 151/2001**

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

3. *Comma abrogato dalla l. 4 novembre 2010, n. 183.*

4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

5. Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro trenta giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. Il diritto al congedo di cui al presente comma spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto.

5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i

dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

[2] **Art. 33 della legge n. 104/1992**

Agevolazioni

1. *Comma abrogato dal d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.*

2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o del convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti agli articoli 32 e 47 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 43, 44 e 56 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001.

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

6-bis. I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81 o ad altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

7-ter. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

[3] **Art. 33 del d.lgs. n. 151/2001**

Prolungamento del congedo

1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.