

dataprime NEWS

n° 20

17 MAGGIO 2022



FISCO LAVORO CONTABILITÀ FINANZIAMENTI IMPRESA BILANCIO

Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**

fonte **IPSOA Quotidiano**



www.dataprime.it

in questo numero

LAVORO

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE: QUANTO CONVIENE ALL'IMPRESA IN BASE ALL'ETÀ DEL LAVORATORE

PNRR E PARITÀ DI GENERE NELLE AZIENDE: PERCHÉ LE NORME NON BASTANO

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO: PROROGA AL 30 GIUGNO 2024 DEL LIMITE DI 24 MESI

SMART WORKING SEMPLIFICATO E LAVORATORI FRAGILI: NUOVO CALENDARIO PER I DATORI DI LAVORO

FINANZIAMENTI

INVESTIMENTI SOSTENIBILI 4.0: DOMANDE PER I CONTRIBUTI DAL 18 MAGGIO



sommario

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE: QUANTO CONVIENE ALL'IMPRESA IN BASE ALL'ETÀ DEL LAVORATORE

Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro

Aziende e professionisti che assumono a tempo indeterminato uno o più apprendisti possono cumulare lo sgravio contributivo triennale strutturale introdotto dalla legge di Bilancio 2018 allo speciale regime di contribuzione ridotta riservato al contratto di apprendistato. Infatti, trascorsi i primi 12 mesi dalla stabilizzazione del rapporto di lavoro, è possibile applicare lo sconto dei contributi a carico del datore di lavoro nella misura del 50% ed entro il tetto massimo annuo di 3.000 euro. Ciò è possibile soltanto a condizione che l'apprendista non abbia più di 30 anni di età alla data in cui termina il percorso formativo. Quanto possono risparmiare l'azienda o il professionista in base all'età più o meno giovane del dipendente?

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con un giovane di età inferiore a 30 anni e deve includere la realizzazione di un processo formativo che consenta al lavoratore di conseguire una qualifica professionale al termine dei primi 3 o 5 anni di rapporto di lavoro.

Attenzione Ai fini dell'individuazione dei requisiti in capo al lavoratore da assumere con il bonus giovani, infatti, non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Alla retribuzione erogata in forza del contratto di apprendistato professionalizzante si applica una aliquota contributiva a carico del datore di lavoro pari al:

- 10% per tutta la durata dell'apprendistato;
- 1,50% il primo anno e 3% il secondo anno, in caso di organico non superiore alle 9 unità. E' inoltre possibile sottoinquadrate il lavoratore in accordo alle previsioni stabilite dal CCNL. In caso di prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di apprendistato, in favore del datore di lavoro in possesso del DURC, è previsto un periodo di agevolazione contributiva in cui si applica aliquota al 10% per ulteriori 12 mesi. E' prevista altresì la possibilità di godere di uno sgravio del 50% dei contributi dovuti, entro il tetto di 3.000 euro, per un anno, soltanto nel caso in cui il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data di inizio della prosecuzione. Attenzione Per la fruizione dello sgravio giovani il datore di lavoro deve essere in possesso del DURC, deve rispettare le norme a tutela delle condizioni di lavoro e degli altri obblighi di legge e contrattuali nonché il limite dei massimali previsti dal regime degli aiuti di stato "de minimis". L'apprendista

può essere sotto inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante, in applicazione del CCNL, per i lavoratori adibiti alle medesime mansioni o, in alternativa, può essere stabilita una retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

Per fruire dello sgravio, i datori di lavoro non devono presentare alcuna istanza preventiva: è sufficiente procedere direttamente all'esposizione del beneficio nella denuncia contributiva UniEmens, indicando all'interno di "DenunciaIndividuale", "Dati-Retributivi", elemento "Incentivo":

- nell'elemento "TipoIncentivo" il valore "GECO";
- nell'elemento "CodEnteFinanziatore" il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento "ImportoCorrIncentivo" l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente.

Attenzione

Il tetto massimo di fruizione pari a 3.000 euro su base annua deve essere riparametrato su base mensile e riproporzionato in caso di part-time. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante non può essere superiore a 3 anni (5 anni per i profili professionali individuati dal contratto collettivo). Il regime contributivo dedicato e lo sgravio giovani applicabile in estensione sono misure strutturali.

Attenzione E' possibile anticipare il termine del periodo formativo dedotto nel contratto di apprendistato qualora sia già stati raggiunti l'obiettivo e la piena qualificazione del lavoratore. Caso 1)

Ipotesi di assunzione di apprendista per la qualifica - livello C3 del CCNL metalmeccanica industria da parte di un'azienda che occupa 5 dipendenti - età dell'apprendista alla data di assunzione: 21 anni. Prendiamo in esame il caso di un'azienda industriale che applica il CCNL del settore metalmeccanico e decide di assumere un giovane di età pari a 21 anni.

La retribuzione di base è pari a 1.567,94 per il primo anno, 1.660,18 per il secondo anno e 1.752,41 per il terzo anno.

Il lavoratore viene assunto in apprendistato professionalizzante per 3 anni. Non è dovuto il premio INAIL.

La contribuzione ordinaria INPS a carico del datore di lavoro è pari all'1,5% il primo anno, 3% il secondo anno e 5% il terzo anno.

Se l'azienda è in possesso della regolarità contributiva, è possibile applicare l'aliquota al 10% per i primi 12 mesi di prosecuzione post termine del periodo formativo, cui si aggiungono ulteriori 12 mesi di sgravio giovani al 50% (poiché l'età dell'apprendista alla data del completamento del percorso formativo è pari a 26 anni compiuti). Caso 2)

Ipotesi di assunzione di apprendista professionalizzante con inquadramento al livello C3 del CCNL metalmeccanica industria da parte di un'azienda che occupa 5 dipendenti - età dell'apprendista alla data di assunzione: 28 anni.

Prendiamo in esame il caso di un'azienda industriale che applica il CCNL del settore metalmeccanico e decide di assumere un giovane di età pari a 28 anni.

La retribuzione di base è pari a 1.567,94 per il primo anno, 1.660,18 per il secondo anno e 1.752,41 per il terzo anno. Il lavoratore

viene assunto in apprendistato professionalizzante per 3 anni. In questo caso la retribuzione da erogare è quella prevista per gli apprendisti e non è dovuto il premio INAIL.

La contribuzione ordinaria INPS a carico del datore di lavoro è pari all'1,5% il primo anno, 3% il secondo anno e 5% il terzo anno. Se l'azienda è in possesso della regolarità contributiva, è possibile applicare l'aliquota al 10% per i primi 12 mesi di prosecuzione post termine del periodo formativo. A partire da tale data la contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta per intero.

Risparmio %

Dall'esame dei dati numerici relativi ai casi qui esposti appare evidente che, in caso di assunzione di un apprendista molto giovane, grazie alle agevolazioni previste dalla normativa vigente, se il datore di lavoro è in possesso della regolarità contributiva, l'onere complessivamente posto a carico del datore di lavoro si riduce in misura pari all'11% unicamente per il quinto anno di durata del contratto di lavoro.

	Apprendistato professionalizzante lavoratore anni 21	Apprendistato professionalizzante lavoratore anni 28
Retribuzione lorda mensile erogata	1.568 I anno 1.660 II anno 1.752 dal III anno	1.568 I anno 1.660 II anno 1.752 dal III anno
Contribuzione INPS mensile	23,52 euro I anno 50 euro II anno 175 euro III e IV anno 245 euro V anno	23,52 euro I anno 50 euro II anno 175 euro III e IV anno 490 euro V anno
Contribuzione INAIL mensile	0 euro I - IV anno 92 V anno	0 euro I - IV anno 92 V anno
Totale costo del lavoro	20.689 euro I anno 22.230 euro II anno 25.051 euro III anno 25.051 euro IV anno 27.157 V anno	20.689 euro I anno 22.230 euro II anno 25.051 euro III anno 25.051 euro IV anno 30.342 V anno
Risparmio	0 dal I al IV anno 11% V anno	

PNRR E PARITÀ DI GENERE NELLE AZIENDE: PERCHÉ LE NORME NON BASTANO

David Trotti - Professore a contratto di Selezione e valutazione delle Risorse Umane presso l'Università europea di Roma

La parità di genere è in relazione diretta con il PNRR: il suo rispetto è elemento indispensabile affinché le aziende (dai 15 a 50 dipendenti, e oltre i 50) possano partecipare alle gare pubbliche e

ai bandi, con una serie di adempimenti da eseguire. Le norme previste dal PNRR sono state quasi tutte varate. Ma, contemporaneamente, occorre investire sul cambio culturale ed educativo e sul riconoscimento e la valorizzazione della diversità di genere nel mercato del lavoro. Infatti, solo quando le nostre organizzazioni aziendali saranno costituite da persone che si realizzano nel lavoro attraverso lo sviluppo delle loro diversità e competenze avremo raggiunto la vera "pari opportunità"

Il PNRR, tra i principi che contiene per raggiungere un'omogeneità nella società europea, include anche un percorso che, attraverso impulsi economici e sanzionatori, avvicini sempre più alla parità di genere. Questo cammino è sicuramente importante, ma deve essere seguito da strumenti che incidano su fattori culturali e educativi, in un cambiamento che faccia dell'utilizzo delle risorse e della diversità un cammino progressivo volto al raggiungimento dell'eccellenza per le nostre organizzazioni aziendali.

Prima di approfondire i temi del cambiamento culturale è necessario analizzare come il tema della parità di genere sia in relazione con il PNRR, con la consapevolezza che c'è una origine diretta con il rispetto degli obblighi comunitari. Il rispetto della parità di genere è elemento indispensabile per la partecipazione alle gare pubbliche anche in vista della nascita della certificazione del suo rispetto, sebbene, per essa, si è in attesa dei decreti attuativi. Oltre a ciò, ricordiamo che il possesso della certificazione conferisce vantaggi premiali ai fini dei punteggi delle gare. Vi è poi un altro obbligo, relativo alle pari opportunità, che incide sulle gare pubbliche: quello dell'invio del rapporto (biennale) sulla parità di genere che, attualmente, si rivolge alle aziende con più di 50 dipendenti (prima erano 100), con il conseguente coinvolgimento anche delle piccole aziende, che rappresentano una parte importantissima del tessuto produttivo italiano. Bisogna ricordare, per completezza, che anche le aziende sotto i 50 dipendenti possono inviare su base volontaria il rapporto e che l'omessa o falsa o mendace trasmissione del rapporto è sanzionata pesantemente (si può arrivare anche alla sospensione dei benefici contributivi). Ritornando al PNRR, in relazione alle modalità obbligatorie di partecipazione alle gare, vi è un duplice percorso: da un lato le aziende da 15 a 50 dipendenti che, qualora non abbiano presentato il rapporto, debbono presentare una relazione (entro sei mesi dalla conclusione del contratto di appalto) nella quale, sostanzialmente, devono essere inclusi gli stessi dati che interessano il rapporto biennale. Questo documento, inoltre, deve essere trasmesso alle RSA (rappresentanze sindacali aziendali) e alla consigliera di parità. Per le aziende sopra i 50 dipendenti, invece, è previsto che nelle gare vada consegnato il rapporto biennale (che deve essere stato inviato nei termini), unitamente ad un'attestazione che specifichi come l'invio sia stato effettuato anche alle RSA e alla consigliera di parità. Ricordiamo, a questo proposito, che il 4 aprile è stato emanato il decreto con le scadenze e le seguenti regole per la strutturazione del rapporto: le aziende dovranno redigere il rapporto esclusivamente in modalità telematica, attraverso l'utilizzo del portale del Ministero del Lavoro e

delle Politiche Sociali, entro e non oltre il 30 settembre 2022 per il biennio 2020-2021; mentre per i successivi bienni il rapporto dovrà essere inviato entro il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio. Al termine della procedura informatica il Ministero rilascerà una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto.

Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta dovrà essere trasmessa dal datore di lavoro anche alle rappresentanze sindacali aziendali. Si evidenzia che il servizio informatico del Ministero attribuisce alla consigliera o al consigliere regionale di parità un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ISTAT e al CNEL.

Precisato il quadro giuridico, che è cogente sia dal punto di vista delle sanzioni, che economico con l'impossibilità di partecipare ai bandi PNRR, è necessario approfondire anche le implicazioni culturali che questo impulso richiede (comporta).

Il problema della parità di genere è parte di un problema più ampio. Infatti, tutte le volte che una società, un'associazione no profit o la Pubblica amministrazione "discriminano" e selezionano la tipologia di risorse di cui necessitano, soprattutto quelle umane, e autolimitano l'uso delle eccellenze di cui dispongono, ottengono un abbassamento della qualità dell'organizzazione dell'azienda. La discriminazione fatta per il colore della pelle o per sesso (sia per le donne che per gli uomini) è di per sé inefficiente e allontana dalle opportunità.

Una azienda efficiente è quella che utilizza le persone secondo le loro predisposizioni, le loro aspirazioni, le loro competenze. In questo contesto la selezione del personale in ambito lavorativo dovrà avere, nel futuro, un ruolo assolutamente preminente nell'inserimento delle risorse all'interno delle organizzazioni. "Avere le giuste risorse al posto giusto" dovrà essere un mantra ineludibile. In futuro, speriamo, non ci dovrà essere bisogno di norme di legge per poter utilizzare le migliori risorse a disposizione della società.

Questa è la grande scommessa del PNRR e del nostro legislatore. Il PNRR, inteso come stimolo economico, e le leggi possono sicuramente aiutare a raggiungere la parità di genere, ma contemporaneamente occorre investire nell'educazione e nello sviluppo delle competenze. Tutto il nostro futuro si giocherà sul riconoscimento e la valorizzazione della diversità.

Il PNRR oggi ci obbliga ad equiparare uomini e donne perché non può essere diversamente; ma la speranza è che, in futuro, anche senza il PNRR, si valorizzino le competenze con la perfetta coscienza della ricchezza della diversità.

Una volta che le nostre organizzazioni aziendali, anche grazie al PNRR, saranno costituite da persone che si realizzano nel lavoro attraverso lo sviluppo delle loro diversità e competenze, avremo raggiunto la vera "pari opportunità"!

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO: PROROGA AL 30 GIUGNO 2024 DEL LIMITE DI 24 MESI

Simone Baghin - Consulente del lavoro

Proroga, dal 31 dicembre 2022 al 30 giugno 2024, della possibilità per le agenzie di somministrazione di utilizzare lavoratori somministrati a tempo determinato per periodi superiori a 24 mesi, anche non continuativi, senza che si determini in capo all'azienda utilizzatrice la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore. E quanto previsto dalla legge di conversione del decreto Ucraina. La proroga consentirà alle aziende di fruire di un periodo di tempo più lungo per organizzare l'eventuale pianificazione del personale in somministrazione

La legge di conversione del decreto Ucraina (D.L. n. 21/2022), approvato il 12 maggio in prima lettura al Senato, ha previsto lo "slittamento" dal 31 dicembre 2022 al 30 giugno 2024 del termine della non computabilità dei periodi di somministrazione svolti a tempo determinato da parte di un somministrato assunto a tempo indeterminato dall'agenzia nel limite di 24 mesi di durata del rapporto di lavoro a termine.

La scadenza originaria del 31 dicembre prossimo sarebbe pertanto posticipata al 30 giugno 2024, consentendo pertanto alle aziende un periodo di tempo più lungo per organizzare l'eventuale pianificazione del personale in somministrazione. Le novità vanno analizzate dando una lettura combinata dell'art. 19, co. 2 e dell'art. 31, co. 1, del D.Lgs. n. 81/2015.

L'art. 19, co. 2, del D.Lgs. n. 81/2015, che ha di fatto equiparato il contratto di somministrazione a tempo determinato al contratto di lavoro diretto a tempo determinato ai fini del raggiungimento del limite massimo di 24 mesi, prevede una sorta di contatore unico tra lavoratore e datore di lavoro, all'interno del quale devono essere considerati non solo tutti i contratti a tempo determinato diretti ma anche gli eventuali periodi di somministrazione a tempo determinato per lo svolgimento di pari mansioni e categoria legale.

L'attuale art. 31, co. 1 stabilisce che nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato, fino al 31 dicembre 2022, l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Il termine del 31 dicembre 2022 è stato introdotto in sede di conversione in legge del decreto Sostegni ter come "coda" della normativa emergenziale introdotta per l'emergenza da Covid

2019.

Con la l. n. 126/2020, di conversione del D.L. 104/2020, era stato introdotto un ultimo periodo all'art. 31, co. 1, del D.Lgs. 81/2015 (T.U. sui contratti di lavoro) stabilendo che, fino al 31 dicembre 2021, non computano all'interno del limite massimo di durata del rapporto a termine, il periodo di missione effettuato da un lavoratore assunto da un'agenzia per il lavoro a tempo indeterminato e poi inviato in somministrazione a termine presso l'azienda utilizzatrice.

In seguito, con l'art. 11, co. 15, del decreto Fiscale (D.L. 146/2021) era stato soppresso l'ultimo periodo dell'art. 31, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015 (efficacia fino al 31 dicembre 2021), rendendo pertanto stabile la non imputabilità della somministrazione a tempo determinato di un lavoratore assunto a tempo indeterminato ai fini della durata massima dei 24 mesi.

In sede di conversione del D.L. n. 146/2021, la l. n. 215/2021 ha ripristinato una valenza temporale fino al 30 settembre 2022 della non computabilità nella durata massima dei periodi di missione a tempo determinati nell'ambito di un contratto tra agenzia e somministrato a tempo indeterminato.

Da ultimo, in sede di conversione in legge del decreto Sostegni ter (D.L. n. 4/2022) è stata prevista la proroga del regime transitorio applicabile al contratto di somministrazione a termine fino al prossimo 31 dicembre 2022. Con la conversione in legge del decreto Ucraina, attesa entro il 21 maggio prossimo, si andrebbe a prorogare solo l'attuale scadenza del 31 dicembre 2022 al 30 giugno 2024 della possibilità per le agenzie di somministrazione di utilizzare lavoratori somministrati a tempo determinato per periodi superiori a 24 mesi, anche non continuativi, senza che si determini in capo all'azienda utilizzatrice la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. Schematicamente:

Riferimento legge/prassi	Scadenza
Art. 8, co. 1bis, l. 126/2020, di conversione dl 104/2020	31 dicembre 2021
l. 215/2021, di conversione del D.L. 146/2021	30 settembre 2022
l. 25/2022 di conversione del D.L. 4/2022	31 dicembre 2022
Legge di conversione D.L. 21/2022	30 giugno 2024

A decorrere dal 1° luglio 2024 le Agenzie di somministrazione torneranno a sottostare alle regole introdotte al D.Lgs. n. 81/2015 dal decreto Dignità.

INVESTIMENTI SOSTENIBILI 4.0: DOMANDE PER I CONTRIBUTI DAL 18 MAGGIO

Bruno Pagamici - Dottore commercialista

Domande al via il 18 maggio 2022 per il bando "Investimenti sostenibili 4.0". A disposizione ci sono 677,8 milioni, di cui 250,2 per le regioni del Centro-Nord e 427,7 per il Mezzogiorno. Una dote del 25% è riservata alle micro e piccole imprese. Le domande saranno valutate sulla base dell'ordine cronologico giornaliero di presentazione. Alla domanda devono essere allegati i preventivi di spesa, il piano di investimento e una dichiarazione con i dati contabili. Le imprese richiedenti devono disporre di almeno 2 bilanci approvati e depositati presso il registro delle imprese ovvero, nel caso di imprese individuali e società di persone, di almeno 2 dichiarazioni dei redditi presentate. Tutte le istruzioni per presentare la domanda

Investimenti sostenibili 4.0: conto alla rovescia per il click day.

La presentazione delle domande compilate sarà possibile dalle ore 10.00 del 18 maggio 2022.

L'invio sarà consentito dalle ore 10.00 alle ore 17.00 di tutti i giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì.

Ciascuna impresa proponente può presentare una sola domanda di agevolazione.

Le agevolazioni sono concesse sulla base di una procedura valutativa con procedimento a sportello affidata al soggetto gestore Invitalia. La dotazione finanziaria complessiva dell'intervento agevolativo, istituito con decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 10 febbraio 2022 e reso operativo dal decreto direttoriale del 12 aprile 2022, è pari a 677.875.519,57 euro, di cui:

- 250.207.123,57 euro per le Regioni del Centro-Nord (Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Toscana, Valle d'Aosta, Veneto, Umbria e Province Autonome di Bolzano e di Trento);
- 427.668.396,00 euro per le Regioni del Mezzogiorno.

Attenzione

Una quota pari al 25% della dotazione finanziaria complessiva è destinata ai programmi proposti dalle micro e piccole imprese. Le domande di contributo possono essere presentate da micro, piccole e medie imprese (PMI), ubicate su tutto il territorio nazionale:

- regolarmente costituite, iscritte e "attive" nel registro delle imprese;
- nel pieno e libero esercizio dei propri diritti, non in liquidazione volontaria e non sottoposte a procedure concorsuali;
- non già in difficoltà al 31 dicembre 2019, fatte salve le deroghe previste per le micro e piccole imprese dalla disciplina in materia di aiuti di riferimento;
- in regime di contabilità ordinaria;
- con almeno 2 bilanci approvati e depositati presso il registro delle imprese ovvero, nel caso di imprese individuali e società di persone, con almeno 2 dichiarazioni dei redditi presentate;
- in regola con le disposizioni vigenti in materia di normativa edilizia e urbanistica, del lavoro, della prevenzione degli infortuni, della salvaguardia dell'ambiente e con gli obblighi contributivi;
- che non abbiano effettuato, nei 2 anni precedenti la presentazione della domanda, una delocalizzazione verso l'unità produttiva

oggetto dell'investimento.

Attenzione

Possono presentare domanda di accesso alle agevolazioni anche le imprese non residenti nel territorio italiano, in quanto prive di sede legale o secondaria, purché costituite secondo le norme di diritto civile e commerciale vigenti nello Stato di residenza e iscritte nel relativo Registro delle imprese. Fermo restando il possesso, alla data di presentazione della domanda di agevolazione, degli ulteriori requisiti richiesti, le imprese non residenti nel territorio italiano devono dimostrare alla data di richiesta della prima erogazione dell'agevolazione, pena la decadenza dal beneficio, la disponibilità dell'unità produttiva oggetto del programma di investimento nel territorio nazionale. Il programma proposto deve prevedere la realizzazione di investimenti innovativi, attraverso l'utilizzo delle seguenti tecnologie abilitanti afferenti al piano Transizione 4.0:

- manifattura avanzata;
- manifattura additiva;
- realtà aumentata;
- simulazione;

integrazione automatizzata con il sistema logistico;

- internet of things;
- cloud;
- cybersecurity;
- big data;
- intelligenza artificiale;
- blockchain.

Attenzione

L'ammontare delle spese riconducibili a tali tecnologie dovrà risultare preponderante rispetto al totale dei costi ammissibili del programma.

Ai fini dell'ammissibilità, i programmi di investimento devono essere finalizzati allo svolgimento delle seguenti attività economiche:

- attività manifatturiere (sezione C classificazione delle attività economiche Ateco 2007), ad eccezione dei divieti e limitazioni inerenti al settore siderurgico, del carbone, della costruzione navale, delle fibre sintetiche, dei trasporti e delle relative infrastrutture, nonché della produzione della distribuzione di energia e delle infrastrutture energetiche. Saranno esclusi anche i programmi di investimento che, arrecando un danno significativo agli obiettivi ambientali definiti a livello europeo, non garantiscono il rispetto del principio DNSH (Do No Significant Harm, "non arrecare un danno significativo");
- servizi alle imprese.

Fatto salvo per i programmi finalizzati al miglioramento della sostenibilità energetica aziendale, i progetti devono essere diretti all'ampliamento della capacità produttiva, alla diversificazione della produzione funzionale (per prodotti mai fabbricati in precedenza) o al cambiamento fondamentale del processo di produzione di un'unità produttiva esistente o alla realizzazione di una nuova unità produttiva.

I programmi, inoltre, devono essere realizzati presso un'unità

produttiva localizzata nel territorio nazionale e nella disponibilità dell'impresa alla data di presentazione della domanda di agevolazione. Per i programmi diretti alla realizzazione di una nuova unità produttiva e per i programmi realizzati da imprese non residenti nel territorio italiano la disponibilità dovrà essere dimostrata alla data di richiesta della prima erogazione. I progetti devono essere avviati successivamente alla presentazione della domanda e prevedere un termine di ultimazione non successivo a 12 mesi dalla data del provvedimento di concessione delle agevolazioni. Per data di ultimazione del programma si intende la data dell'ultimo titolo di spesa rendicontato e ritenuto ammissibile alle agevolazioni. Sono ritenute ammissibili le spese, da sostenere successivamente alla presentazione della domanda, strettamente funzionali alla realizzazione dei programmi di investimento e relative a:

- macchinari, impianti e attrezzature;
- opere murarie strettamente funzionali alla realizzazione degli investimenti in nuove tecnologie, nei limiti del 40% delle spese ammissibili;
- programmi informatici e licenze per l'uso di macchinari;
- acquisizione di certificazioni di sistemi di gestione ambientali o di efficienza energetica EMAS, UNI EN ISO 14001, UNI CEI EN ISO 50001 e di certificazioni ambientali di prodotto, relative alla linea di produzione oggetto del programma di investimento, che rientrano nella categoria delle etichette ambientali di tipo I regolamentate dalla norma ISO 14024 (ad es. Ecolabel) o delle etichette di tipo III regolamentate dalla norma ISO 14025 (EPD);
- per i progetti di investimento volti al miglioramento della sostenibilità energetica dell'impresa: spese per servizi di consulenza diretti alla definizione della diagnosi energetica relativa all'unità produttiva oggetto delle misure di efficientamento energetico, nel limite del 3% dell'importo complessivo delle spese ammissibili e a condizione che l'effettuazione della diagnosi non costituisca un adempimento obbligatorio per l'impresa. I programmi di investimento devono rispettare le seguenti soglie di importo delle spese ammissibili.

Programmi di investimento da realizzare nelle regioni Molise, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia e Sardegna	Spese ammissibili non inferiori complessivamente a 500.000 euro e non superiori a 3 milioni di euro e, comunque, all'80% del fatturato dell'ultimo bilancio approvato e depositato
Programmi di investimento da realizzare nelle Regioni Abruzzo, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Toscana, Trentino-Alto Adige, Umbria, Valle d'Aosta e Veneto	Spese ammissibili non inferiori complessivamente a 1 milione di euro e non superiori a 3 milioni di euro e, comunque, all'80% del fatturato dell'ultimo bilancio approvato e depositato

L'agevolazione consiste in un contributo in conto impianti, concesso ai sensi e nei limiti di quanto previsto dalla sezione 3.13 del Temporary framework, variabile in funzione del territorio di realizzazione dell'investimento e della dimensione delle imprese beneficiarie. In particolare, l'intensità dell'aiuto è quella qui di seguito indicata.

Territorio di realizzazione dell'investimento	Micro e piccole imprese	Medie imprese
Calabria, Campania, Puglia, Sicilia	60% delle spese ammissibili	50% delle spese ammissibili
Basilicata, Molise e Sardegna	50% delle spese ammissibili	40% delle spese ammissibili
Abruzzo, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Toscana, Trentino Alto-Adige, Umbria, Valle d'Aosta e Veneto	35% delle spese ammissibili	25% delle spese ammissibili

Per i programmi di investimento realizzati nei territori delle regioni Molise, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia e Sardegna, nel caso in cui siano conclusi entro 9 mesi dalla data di concessione delle agevolazioni, sarà riconosciuta una maggiorazione del contributo del 5%. Le domande dovranno essere presentate dalle ore 10.00 alle ore 17.00 di tutti i giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, a partire dal 18 maggio 2022, utilizzando esclusivamente la procedura informatica messa a disposizione nell'apposita sezione "Investimenti sostenibili 4.0" del sito web di Invitalia (www.invitalia.it).

La suddetta procedura prevede l'identificazione e l'autenticazione dell'impresa proponente tramite SPID o Carta nazionale dei servizi (CNS) o Carta di Identità Elettronica.

Ai fini dell'invio, è necessario l'inserimento del "codice di predisposizione domanda", rilasciato al termine della compilazione della domanda. La procedura per la compilazione è attiva dal 4 maggio 2022. **Attenzione**

Alla domanda devono essere allegati i preventivi di spesa, il piano di investimento e una dichiarazione con i dati contabili.

Nel caso in cui l'intervento sia caratterizzato da un particolare contenuto di sostenibilità ambientale, l'istanza dovrà includere:

- 1) per i programmi finalizzati al miglioramento della sostenibilità energetica dell'impresa: una relazione tecnica redatta da un tecnico abilitato nella forma di perizia giurata, contenente le informazioni necessarie a verificare che il risparmio energetico conseguibile attraverso il programma di investimento rispetti le percentuali minime previste dal bando; nel caso di imprese energivore, diagnosi energetica oppure copia della certificazione di conformità ad uno dei seguenti sistemi di gestione volontaria: EMAS, ISO 50001, EN ISO 14001, entrambi in corso di validità;
- 2) per i programmi che contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi climatici fissati dall'Unione Europea: perizia giurata, rilasciata da tecnico abilitato, attestante la capacità dell'intervento di contribuire al raggiungimento di uno o entrambi gli obiettivi climatici "mitigazione dei cambiamenti climatici" e "adattamento ai cambiamenti climatici" individuati dall'art. 9 regolamento (UE) 2020/852;
- 3) copia delle certificazioni ambientali e di efficientamento

energetico eventualmente possedute alla data di presentazione della domanda.

Se la trasmissione è avvenuta correttamente, la piattaforma informatica rilascerà l'attestazione di avvenuta presentazione della domanda.

Attenzione

Ciascuna impresa proponente potrà presentare una sola domanda di agevolazione, fatta salva la possibilità di presentarne una nuova in caso di rigetto dell'istanza in esito alla relativa istruttoria. L'avvenuto esaurimento delle risorse finanziarie e la chiusura dello sportello per la presentazione delle proposte progettuali saranno comunicati tempestivamente con decreto direttoriale che sarà pubblicato nei siti internet del Ministero dello Sviluppo Economico e di Invitalia e nella Gazzetta Ufficiale.

Le richieste saranno ammesse alla fase istruttoria sulla base dell'ordine cronologico giornaliero di presentazione. Le istanze presentate nello stesso giorno saranno, a tal fine, considerate come pervenute nello stesso istante, indipendentemente dall'ora e dal minuto di presentazione.

Qualora le risorse finanziarie residue disponibili, a seconda dei casi, per le Regioni del Centro-Nord o per le Regioni del Mezzogiorno, risultino insufficienti per consentire l'accoglimento integrale delle domande presentate nello stesso giorno, le domande saranno ammesse all'istruttoria, fino a esaurimento della dotazione finanziaria residua, in base alla posizione assunta nell'ambito di una specifica graduatoria di merito.

SMART WORKING SEMPLIFICATO E LAVORATORI FRAGILI: NUOVO CALENDARIO PER I DATORI DI LAVORO

Roberto Camera - Esperto di Diritto del Lavoro e curatore del sito www.dottrinalavoro.it

Modalità semplificata di attivazione dello smart working per i lavoratori del settore privato fino al 31 agosto 2022. E' quanto previsto dalla legge di conversione del decreto Riaperture, ora all'esame del Senato. In particolare, la modalità semplificata consiste nella possibilità di avviare il lavoro agile anche in assenza di un accordo individuale tra le parti, attraverso una procedura telematica e con l'utilizzo del documento messo a disposizione dall'INAIL per assolvere agli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile. Viene, inoltre, prorogato fino al 30 giugno il diritto al lavoro agile per i genitori con figli disabili, nonché il regime di tutela per i lavoratori fragili

La legge di conversione del decreto Riaperture (D.L. n. 24/2022) ha previsto, tra le altre cose, alcune proroghe a normative emergenziali

riguardanti i lavoratori fragili e l'utilizzo dello smart working.

In particolare, vengono previste le seguenti proroghe:

- fino al 30 giugno 2022: il regime di tutela per i lavoratori fragili (diritto allo smart working ovvero, qualora non fosse possibile svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, equiparazione dell'assenza del lavoratore al ricovero ospedaliero);
- fino al 31 agosto 2022: la modalità semplificata di attivazione dello smart working per i lavoratori del settore privato;
- fino al 30 giugno 2022: il diritto allo smart working per i genitori con figli disabili.

Entriamo nel merito delle tre casistiche. La condizione di lavoratori fragili, con diritto allo smart working, viene prorogata sino al 30 giugno 2022.

Esclusivamente per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di una delle patologie e/o condizioni individuate dal decreto Interministeriale (Salute, Lavoro e Pubblica Amministrazione) del 4 febbraio 2022, viene prorogata fino al 30 giugno 2022 la possibilità di effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile. Qualora ciò non fosse possibile, in quanto l'attività lavorativa è incompatibile con la prestazione da remoto, il periodo di assenza dal servizio dovrà essere equiparato al ricovero ospedaliero. La certificazione attestante la patologia è rimessa al medico di medicina generale del lavoratore.

In particolare, il decreto Interministeriale presenta due casistiche specifiche:

1. condizione di fragilità indipendente dallo stato vaccinale

a) pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria:

- trapianto di organo solido in terapia immunosoppressiva;
- trapianto di cellule staminali ematopoietiche (entro due anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica);
- attesa di trapianto d'organo;
- terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico (cellule CAR-T);
- patologia oncologica o onco-ematologica in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di sei mesi dalla sospensione delle cure;
- immunodeficienze primitive (es. sindrome di DiGeorge, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.);
- immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico (es: terapia corticosteroidica ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario etc.);
- dialisi e insufficienza renale cronica grave;
- pregressa splenectomia;
- sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) con conta dei linfociti T CD4+ < 200cellule/µl o sulla base di giudizio clinico.

b) pazienti che presentino tre o più delle seguenti condizioni patologiche

- cardiopatia ischemica;
- fibrillazione atriale;
- scompenso cardiaco;
- ictus;

- diabete mellito;
- bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;
- epatite cronica;
- obesità.

2. condizione di fragilità in presenza di esenzione dalla vaccinazione per motivi sanitari e almeno una delle seguenti condizioni

- età maggiore di 60 anni;
- condizioni concomitanti/preesistenti di elevata fragilità, così come indicati nella tabella sottostante, presente nell'allegato 2 della circolare della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero della salute n. 45886 dell'8 ottobre 2021.

Aree di patologia/condizione	Definizione della condizione
Malattie respiratorie	- Fibrosi polmonare idiopatica; - Malattie respiratorie che necessitino di ossigenoterapia.
Malattie cardiocircolatorie	- Scompenso cardiaco in classe avanzata (III - IV NYHA); - Pazienti post-shock cardiogeno.
Malattie neurologiche	- Sclerosi laterale amiotrofica e altre malattie del motoneurone; - Sclerosi multipla; - Distrofia muscolare; - Paralisi cerebrali infantili; - Miastenia gravis; - Patologie neurologiche disimmuni.
Diabete / altre endocrinopatie severe	- Diabete di tipo 1; - Diabete di tipo 2 in terapia con almeno 2 farmaci per il diabete o con complicanze; - Morbo di Addison; - Panipopituitarismo.
Malattie epatiche	Cirrosi epatica.
Malattie cerebrovascolari	- Evento ischemico-emorragico cerebrale con compromissione dell'autonomia neurologica e cognitiva; - Stroke nel 2020-21; - Stroke antecedente al 2020 con ranking ≥ 3.
Emoglobinopatie	- Talassemia major; - Anemia a cellule falciformi; - Altre anemie gravi.
Altro	- Fibrosi cistica; - Sindrome di Down. - Grave obesità (BMI >35)
Disabilità (fisica, sensoriale, intellettiva e psichica)	- Disabili gravi ai sensi della legge 104/1992 art. 3 comma 3

Stessa soluzione (lavoro agile o assenza equiparata al ricovero ospedaliero) nel caso in cui il lavoratore sia in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ricordo che così come disciplinato dall'articolo 26, comma 2, del D.L. n. 18/2020, gli eventuali periodi di assenza dal servizio non

saranno computabili ai fini del periodo di comporta e, per i lavoratori in possesso del predetto riconoscimento di disabilità, non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennità di accompagnamento.

Per i lavoratori fragili il diritto al lavoro agile - prorogato sino al 30 giugno 2022 - prevede la possibilità, qualora le mansioni espletate fossero incompatibili con l'attività da remoto, dell'adi-bizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o allo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto. Viene prorogata al 31 agosto 2022 la possibilità di attivare il lavoro agile con una procedura sempli-ficata, così come disciplinato dall'art. 90, commi 3 e 4, del decreto Rilancio (D.L. n. 34/2020).

La disposizione, che riguarda esclusivamente i datori di lavoro del settore privato, prevede, tra le altre cose, l'avvio del lavoro da remoto senza un previo accordo individuale tra le parti.

La modalità semplificata consiste nella possibilità di avviare il lavoro agile:

- anche in assenza di un accordo individuale tra le parti;
- con una comunicazione semplificata, attraverso la procedura telematica prevista sul sito www.cliclavoro.gov.it;
- utilizzando il documento messo a disposizione dall'INAIL per assolvere agli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile (articolo 22, comma 1, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017).

In particolare, per quanto riguarda le modalità comunicative di avvio del lavoro agile, il Ministero del lavoro ha chiarito che con la procedura semplificata, effettuabile esclusivamente con l'applica-tivo informatico, il datore di lavoro può comunicare l'avvio dello smart working anche per più lavoratori (comunicazione "massi-va") senza essere obbligato ad allegare alcun accordo con il singolo lavoratore. Alla procedura telematica dovrà essere incluso esclusivamente il file Excel contenente i dati obbligatori richiesti.

Questi i dati obbligatori da comunicare:

- Codice Fiscale del datore di lavoro;
- Dati anagrafici del lavoratore (cognome, nome, codice fiscale, comune e data di nascita);
- Dati del rapporto di lavoro: Posizione assicurativa territoriale INAIL (PAT) e Voce di tariffa INAIL associata al rapporto di lavoro;
- Periodo del lavoro agile: data di inizio e data di fine di validità dell'accordo. Non è, altresì, necessario indicare le singole giornate di smart-working qualora la prestazione da remoto non venga svolta per l'intero periodo indicato.

Il file è scaricabile dal seguente link.

Tra i dati da inserire obbligatoriamente è presente anche la data di fine validità dell'accordo. In caso di proroga del periodo di lavoro agile, è possibile utilizzare lo stesso file Excel precedentemente comunicato, inserendo o modificando la data di fine validità dell'accordo. Prorogato fino al 30 giugno il diritto allo smart working anche per i genitori di figli con disabilità, previsto dall'art. 5-ter del D.L. 7 gennaio 2022, n. 1, convertito, con modifi-cazioni, dalla legge 4 marzo 2022, n. 18. In particolare, la

disposizione prevede la possibilità per i genitori lavoratori dipen-denti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave, riconosciuta ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o almeno un figlio con bisogni educativi speciali, di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali.

Questo diritto è subordinato a due evidenze:

- che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore;
- che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presen-za fisica.



Genya Bilancio integra evoluti strumenti di business intelligence e di collaboration alle classiche funzionalità legate agli adempimenti

Genya

Valore | Semplicità | Innovazione

BILANCIO



ARCA

EVOLUTION

Semplice e modulare,
scegli la soluzione ERP
giusta per la tua azienda

SCADENZE



SETTIMANALI

17 Maggio 2022

Ravvedimento entro 90 giorni delle ritenute e dell'IVA mensile.

I contribuenti possono effettuare l'adempimento omesso o insufficiente entro 90 giorni dal termine ordinario versando il tributo unitamente alla sanzione ridotta pari all'1,67% (1/9 del 15%) dell'imposta non versata e gli interessi moratori calcolati al tasso legale con maturazione giorno per giorno esclusivamente mediante modalità telematiche

19 Maggio 2022

Ravvedimento relativo al versamento delle ritenute e dell'IVA mensile

I contribuenti possono effettuare l'adempimento omesso o insufficiente del mese precedente versando il tributo unitamente alla sanzione ridotta pari all'1,5% (1/10 del 15%) dell'imposta non versata e gli interessi moratori calcolati al tasso legale con maturazione giorno per giorno esclusivamente mediante modalità telematiche

20 Maggio 2022

Comunicazione tax crediti pagamenti elettronici

Comunicazione credito di imposta pari al 30% (elevato al 100% nel periodo dal 1° luglio 2021 al 30 giugno 2022, per alcune casistiche) delle commissioni addebitate per le transazioni effettuate mediante carte di credito, di debito o prepagate emesse da operatori finanziari e per commissioni addebitate sulle transazioni effettuate mediante altri strumenti di pagamento elettronici tracciabili relativamente la periodo di riferimento di aprile 2022

Comunicazioni obbligatorie somministrati

Comunicazione dell'assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei lavoratori assunti nel corso del mese precedente

Enasarco - Versamento contributi

Versamento dei contributi relativi alle provvigioni liquidate agli agenti e rappresentanti nel trimestre di riferimento

dataprime NEWS



*con **Te** nel lavoro di tutti i giorni*

🌐 www.dataprime.it
✉ info@dataprime.it

📍 Rende (CS)
Via Panagulis, 32/36
Tel 0984 462018

📍 Catanzaro
Viale Magna Grecia, 298
Tel 0961 024370

📍 Reggio Calabria
Via Labocchetta, 7
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

