

dataprime **NEWS**

n° 30

05 AGOSTO 2022

 Wolters Kluwer



FISCO **LAVORO** **CONTABILITÀ** **FINANZIAMENTI** **IMPRESA** **BILANCIO**

Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**

fonte **IPSOA Quotidiano**



www.dataprime.it

in questo numero

LAVORO

LAVORATORI DELLO SPETTACOLO: NOVITÀ DELLA LEGGE DELEGA

CONGEDO PARENTALE E DI PATERNITÀ: COSA CAMBIA PER AUTONOMI E DIPENDENTI

SMART WORKING: DAL 1° SETTEMBRE NUOVI OBBLIGHI INFORMATIVI PER I DATORI DI LAVORO

FINANZIAMENTI

ENTI DEL TERZO SETTORE: AGEVOLAZIONI FISCALI APPLICABILI AD AMPIO RAGGIO

PNRR, FOGNATURE E DEPURAZIONE: PROROGATO AL 30 SETTEMBRE IL TERMINE PER LA PRESENTAZIONE DELLE PROPOSTE PROGETTUALI



sommario

LAVORATORI DELLO SPETTACOLO: NOVITÀ DELLA LEGGE DELEGA

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale è entrata in vigore la Legge n. 106 del 2022 che prevede specifica delega al Governo per l'adozione di una serie di decreti legislativi attuativi della riforma del lavoro nello spettacolo. Le principali novità riguardano le tutele dei lavoratori, l'istituzione di un Registro nazionale e alcune previsioni in materia di tirocini

È approvata in Gazzetta ufficiale la Legge n. 106 del 15 luglio 2022 con cui si conferisce delega al Governo per l'adozione della riforma in materia di lavoro nello spettacolo, che modifica radicalmente l'attuale disciplina, grazie al riconoscimento in favore dei lavoratori del settore di tutele e diritti, nonché di una maggiore stabilità e qualità dei percorsi professionali.

Le misure attese riguardano il riordino e la revisione degli strumenti di sostegno, nuove tutele in materia di contratti di lavoro e di equo compenso per i lavoratori autonomi, nonché l'introduzione di un'indennità di discontinuità, quale indennità strutturale e permanente per garantire una "copertura" ai lavoratori dello spettacolo nei momenti di inattività o durante i periodi di studio e formazione. Il lavoro svolto nello spettacolo si caratterizza perché realizzato attraverso discontinue, indipendentemente dalla qualificazione autonoma o subordinata del rapporto e dalla tipologia del contratto di lavoro sottoscritto dalle parti. Si prevede la corresponsione di un'indennità giornaliera, quale elemento distinto e aggiuntivo del compenso o della retribuzione, in caso di obbligo per il lavoratore di assicurare la propria disponibilità su chiamata o di garantire una prestazione esclusiva. Viene inoltre incrementata a 120 euro, con effetto dal 1° luglio 2022, del limite massimo di importo della retribuzione giornaliera riconosciuta a fini assistenziali. Sono stabilite specifiche tutele normative ed economiche per i contratti di lavoro intermittente o di prestazione occasionale di lavoro; così come per l'attività preparatoria e strumentale all'evento o all'esibizione artistica. È istituito il Registro nazionale dei lavoratori operanti nel settore dello spettacolo, articolato in sezioni secondo le categorie professionali, con l'obiettivo di conferire maggiore identità agli appartenenti alle categorie di lavoratori operanti nel campo dello spettacolo; dell'Osservatorio dello spettacolo, diretto a promuovere le iniziative nel settore dello spettacolo, anche mediante la disponibilità di informazioni, nel rispetto dei principi di trasparenza, completezza e affidabilità; del Sistema nazionale a rete degli Osservatori dello spettacolo, del quale fanno parte l'Osservatorio dello spettacolo e gli Osservatori regionali; del Tavolo permanente per il settore dello spettacolo, con lo scopo di favorire il dialogo fra gli operatori, nell'ottica di individuare e risolvere le criticità del settore, anche in riferimento alle condizioni discontinue di lavoro e alle iniziative di sostegno connesse agli effetti economici della pandemia da Covid-19. Si prevede la possibilità per le Regioni e le Province

Autonome di Trento e di Bolzano di promuovere l'attivazione di tirocini formativi e di orientamento, anche mediante la stipula di apposite convenzioni con gli operatori del settore della moda e dello spettacolo, in favore di giovani che abbiano conseguito il diploma di istruzione secondaria superiore presso gli istituti professionali con indirizzo servizi culturali e spettacolo.

Da ultimo, si evidenzia che l'INPS attiverà, tramite il proprio portale, specifici servizi di informazione e comunicazione in favore degli iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, al fine di agevolare l'accesso alle prestazioni e ai servizi telematici.

CONGEDO PARENTALE E DI PATERNITÀ: COSA CAMBIA PER AUTONOMI E DIPENDENTI

Nel messaggio n. 3066 del 2022, l'INPS esamina le nuove regole di fruizione del congedo di paternità e parentale spettante ai genitori lavoratori subordinati, iscritti alla gestione separata e autonomi. L'Istituto si sofferma sulle novità e specifica che, a partire dal 13 agosto 2022, i lavoratori possono già presentare richiesta al proprio datore di lavoro o committente con le nuove regole, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'INPS

L'INPS, con il messaggio n. 2066 del 4 agosto 2022, fornisce le prime indicazioni operative sulle novità in materia di congedi per i genitori che lavorano introdotte dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, che entreranno in vigore dal 13 agosto 2022. Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione, non negli stessi giorni, del congedo di paternità alternativo. Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. Viene introdotto per le lavoratrici autonome il diritto all'indennità giornaliera anche per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto "nel caso di gravi

complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

L'indennità per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto è erogabile in presenza di un accertamento medico della ASL. La nuova articolazione dei congedi parentali indennizzabili prevede che:

- alla madre, fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

- al padre, fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Al genitore solo, sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30 per cento della retribuzione. La novella normativa precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno (e non più fino all'ottavo anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Ciascun genitore ha diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore. I genitori hanno, inoltre, diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi). I genitori lavoratori autonomi hanno diritto a 3 mesi di congedo parentale per ciascuno, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

SMART WORKING: DAL 1° SETTEMBRE NUOVI OBBLIGHI INFORMATIVI PER I DATORI DI LAVORO

Maria Antonietta Caracciolo - Avvocato tributarista

Verso nuove regole per lo smart working. Dal 1° settembre i datori di lavoro saranno tenuti a comunicare al Ministero del Lavoro

la data di inizio e la fine delle prestazioni in lavoro agile dei propri dipendenti. E' quanto previsto da una modifica al decreto Semplificazioni introdotta durante l'iter di conversione in legge alla Camera dei Deputati. La comunicazione andrà effettuata in via telematica. Il mancato rispetto dell'obbligo comporterà l'applicazione di una sanzione da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore.

Dall'iter di conversione in legge del decreto Semplificazioni (D.L. n. 73/2022) arrivano nuovi obblighi in materia di smart working. Dal 1° settembre 2022, il datore di lavoro dovrà comunicare in via telematica al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile. Previste sanzioni amministrative in caso di inadempimento.

Con la probabile approvazione del decreto Aiuti bis potrebbe essere prevista una proroga dello smart working in scadenza il 31 luglio per soggetti fragili e genitori (entrambi lavoratori) con figli under 14 e della possibilità di utilizzo della modalità di comunicazione semplificata anche dopo il 31 agosto. La prestazione di lavoro può essere svolta in modalità agile qualora sussistano i seguenti requisiti:

- è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- la prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ufficio;
- il dipendente gode di autonomia operativa e ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa;
- è possibile monitorare e verificare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

L'adozione della modalità di lavoro agile consente il raggiungimento di una serie di obiettivi:

- promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa;
- riprogettare gli spazi di lavoro in relazione alle specifiche attività oggetto del lavoro agile.

I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in tale modalità formulate da:

- lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;
- lavoratori con figli in condizioni di disabilità grave (art. 18, comma 3-bis, L. n. 81/2017, introdotto dall'art. 1, comma 486, L. n. 145/2018). Al riguardo è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, in

data 29 luglio 2022, il D.Lgs. n. 105 del 30 giugno 2022 che, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla direttiva UE n. 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi di lavoro in modalità agile devono dare la priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregivers. Le nuove regole entreranno in vigore, per espressa previsione legislativa, a decorrere dal 13 agosto 2022. In tema di lavoro agile la normativa di riferimento (L. n. 81/2017) afferma al comma 1 dell'art. 20 il principio secondo il quale il lavoratore che svolge la propria attività in modalità agile non deve essere discriminato rispetto al lavoratore che svolge la propria attività in ufficio: "il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2015, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. L'accordo, che deve essere stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, disciplina:

- l'esecuzione della prestazione anche all'esterno dei locali aziendali;
- le modalità di esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro;
- i tempi di riposo e il diritto alla disconnessione del lavoratore.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un termine di preavviso non inferiore a trenta giorni (novanta giorni in caso di lavoratori disabili) (art. 19, legge n. 81/2017). Il lavoratore agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono l'attività esclusivamente all'interno dell'azienda. Inoltre, è riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente e alla certificazione periodica delle competenze.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali o durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali. Quest'ultima tutela è riconosciuta unicamente a condizione che la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

N.B. Il datore di lavoro non è soggetto all'obbligo di comunicazione dei dati relativi ai trasfertisti quando detto personale continua ad esercitare le lavorazioni corrispondenti ai rischi specifici della polizza dipendenti della P.A.T. in cui il lavoratore è iscritto. Dunque, se il lavoratore agile non deve eseguire compiti diversi da quelli per cui è già assicurato sembra che nulla in più si debba dichiarare ai fini INAIL, né sia necessario modificare la posizione assicurativa. L'informativa sulla sicurezza da fornire ai lavoratori subordinati che operano in modalità agile deve contenere:

- le indicazioni relative allo svolgimento di attività lavorativa in ambienti outdoor;
- le indicazioni relative ad ambienti indoor privati;
- le modalità di utilizzo sicuro di attrezzature/dispositivi di lavoro con particolari indicazioni per il lavoro con notebook, tablet e smartphone;
- le indicazioni relative a requisiti e corretto utilizzo di impianti elettrici con particolari indicazioni per impianti elettrici e dispositivi di connessione elettrica temporanea;
- l'informativa relativa al rischio incendi per il lavoro "agile".

L'emendamento approvato in fase in conversione in legge alla Camera dei Deputati del decreto Semplificazioni (D.L. n. 73/2022) prevede che, a partire dal 1° settembre 2022, il datore di lavoro comunichi in via telematica al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali. I medesimi dati di sono resi disponibili all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale. In caso di mancata comunicazione secondo le modalità previste dal decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato in caso di violazione degli obblighi informativi (art. 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276).

ENTI DEL TERZO SETTORE: AGEVOLAZIONI FISCALI APPLICABILI AD AMPIO RAGGIO

Bruno Pagamici - Dottore commercialista

Le agevolazioni fiscali e finanziarie previste dal Codice del Terzo Settore in materia di erogazioni liberali, titoli di solidarietà, social lending, social bonus, imposte indirette e tributi locali sono già applicabili agli Enti del Terzo settore sia che si tratti di enti iscritti a seguito di traslazione - Odv e Aps - sia di enti di nuova iscrizione - Onlus - sia di enti di nuova costituzione che in precedenza non erano iscritti ad alcun registro e che si iscrivono per la prima volta al Registro unico nazionale del terzo settore. È quanto prevede la legge di conversione del decreto Semplificazioni. Ulteriori novità riguardano il sistema delle detrazioni e deduzioni riservate alle persone fisiche che con le novità introdotte dal decreto legge potranno ottenere le agevolazioni fiscali per le erogazioni liberali effettuate a favore di una più ampia platea di enti beneficiari.

Il decreto Semplificazioni (D.L. n. 73/2022, convertito in legge) ha affermato in modo esplicito che le norme agevolative richiamate

dall'art. 104 del CTS in materia di erogazioni liberali, titoli di solidarietà, social lending, social bonus, imposte indirette e tributi locali sono già applicabili alla più ampia platea del ETS (trasmigrati nel RUNTS o per la prima volta, ecc.).

Quanto alle detrazioni e deduzioni fiscali riservate alle persone fisiche per erogazioni liberali in denaro o in natura precedentemente riconosciute solo se effettuate limitatamente agli enti del Terzo settore non commerciali, ora tali agevolazioni sono state estese alle liberalità a favore di tutti gli enti del Terzo settore, comprese le cooperative sociali (escluse le imprese sociali costituite in forma di società).

Per ciò che riguarda le disposizioni in materia di imposte indirette e tributi locali per tutti gli ETS, comprese le imprese sociali, il decreto Semplificazioni ha previsto l'applicazione dell'imposta di registro in misura fissa agli atti, ai contratti e alle convenzioni relativamente alle attività di interesse generale svolte in base ad accreditamento con le amministrazioni pubbliche anche straniere, con l'Unione europea e con altri organismi pubblici di diritto internazionale. Il decreto Semplificazioni ha stabilito in modo esplicito che le norme fiscali richiamate dall'art. 104 in materia di erogazioni liberali, titoli di solidarietà, social lending, social bonus, imposte indirette e tributi locali (ovvero le disposizioni di cui agli artt. 77, 78, 81, 82, 83 e 84, comma 2, 85 comma 7 e articolo 102, comma 1, lettere e, f e g del CTS) sono già applicabili agli ETS sia che si tratti enti iscritti a seguito di trasmigrazione (ovvero Odv e Aps), sia di enti di nuova iscrizione (ovvero Onlus), sia di enti di nuova costituzione che in precedenza non erano iscritti ad alcun registro e che si iscrivono per la prima volta al RUNTS. A tale riguardo va ricordato che seppure il titolo X del CTS entrerà in vigore dall'anno di imposta successivo a quello in cui arriverà il parere positivo della Commissione Europea, fanno eccezione le disposizioni fiscali elencate nell'art. 104 del CTS per le quali non essendo necessaria l'autorizzazione da parte di Bruxelles, sono in vigore applicabili già dal 2018 a Onlus, Organizzazioni di volontariato e Associazioni di promozione sociale iscritte nei relativi registri. Il legislatore del decreto Semplificazioni ha sostanzialmente voluto dirimere le incertezze applicative delle disposizioni agevolative con riguardo ai citati benefici fiscali secondo cui da più parti, in seguito ad interpretazioni contrastanti, ne veniva sostenuta l'applicabilità alle sole Organizzazione di volontariato, Associazioni di promozione sociale e Onlus, ma non agli ETS in senso più ampio, mettendo così in dubbio la possibilità da parte dei donatori di dedurre o detrarre le donazioni effettuate. Come previsto dall'art. 82 del CTS, agli atti costitutivi e alle modifiche statutarie, comprese le operazioni di fusione, scissione o trasformazione poste in essere da ETS e cooperative sociali (escluse le imprese sociali costituite in forma di società) si applicano le imposte di registro, ipotecaria e catastale in misura fissa. Le modifiche statutarie sono invece esenti dall'imposta di registro se hanno lo scopo di adeguare gli atti a modifiche o integrazioni normative. In aggiunta alle predette agevolazioni il legislatore del decreto Semplificazioni è intervenuto stabilendo che per tutti gli ETS comprese le imprese sociali, l'imposta di registro si applica in

misura fissa agli atti, ai contratti e alle convenzioni relativi alle attività di interesse generale di svolte in base ad accreditamento, contratto o convenzione con le amministrazioni pubbliche anche straniere, con l'Unione europea o con altri organismi pubblici di diritto internazionale. In base alle previsioni dell'art. 83 del CTS, dall'imposta lorda sul reddito delle persone fisiche si può effettuare una detrazione di importo pari al 30% degli oneri sostenuti dal contribuente per le erogazioni liberali in denaro o in natura a favore degli ETS.

In seguito all'intervento del legislatore del decreto Semplificazioni, le erogazioni che determinano le agevolazioni fiscali a favore dei donatori possono essere effettuate nei confronti degli ETS comprese le cooperative sociali (escluse le imprese sociali costituite in forma di società) e non più solo in favore di ETS non commerciali (art. 79, comma 5, CTS), per un importo complessivo in ciascun periodo d'imposta non superiore a 30.000 euro (soglia della misura rimasta invariata).

Si ricorda inoltre che il predetto importo è rimasto elevabile al 35% degli oneri sostenuti dal contribuente, qualora l'erogazione liberale in denaro sia a favore di Organizzazioni di volontariato (le erogazioni liberali in denaro vengono riconosciute a condizione che il versamento sia eseguito tramite banche o uffici postali ovvero mediante altri sistemi di pagamento tracciabili).

Le liberalità in denaro o in natura erogate a favore degli ETS da persone fisiche, enti e società inoltre possono essere deducibili dal reddito complessivo netto del soggetto erogatore nel limite del 10% del reddito complessivo dichiarato. In seguito all'intervento del legislatore del decreto Semplificazioni "l'eccedenza (della deduzione) potrà essere computata in aumento dell'importo deducibile dal reddito complessivo dei periodi di imposta successivi, ma non oltre il quarto, fino a concorrenza del suo ammontare". Spetterà in ogni caso alla persona fisica scegliere la misura più conveniente tra le predette agevolazioni fiscali riguardanti la "detrazione" e la "deduzione".

Vale la pena di ricordare che relativamente alle agevolazioni di cui all'art. 83, il decreto Semplificazioni pone un vicolo esplicito: le liberalità ricevute dagli ETS devono essere utilizzate per lo svolgimento dell'attività statutaria ai fini dell'esclusivo perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale. Resta invariata anche dopo il decreto Semplificazioni la norma secondo cui non concorrono, in ogni caso, alla formazione del reddito degli ETS:

- i fondi pervenuti a seguito di raccolte pubbliche effettuate occasionalmente anche mediante offerte di beni di modico valore o di servizi ai sovventori, in concomitanza di celebrazioni, ricorrenze o campagne di sensibilizzazione;
- i contributi e gli apporti erogati da parte delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, per lo svolgimento, anche convenzionato o in regime di accreditamento delle attività.

PNRR, FOGNATURE E DEPURAZIONE: PROROGATO AL 30 SETTEMBRE IL TERMINE PER LA PRESENTAZIONE DELLE PROPOSTE PROGETTUALI

Con decreto del Ministro della transizione ecologica n. 295 del 25 luglio 2022 è stato prorogato al 30 settembre 2022 il termine previsto dal decreto del Ministro della transizione ecologica 17 maggio 2022, pubblicato nella G.U. del 23 giugno 2022 per la presentazione delle proposte progettuali relative all'Investimento 4.4, Missione 2, Componente 4, del PNRR, Fognature e depurazione. Lo ha reso noto il Ministero stesso con un comunicato stampa pubblicato nella G.U. del 4 agosto 2022.

Nella Gazzetta Ufficiale del 4 agosto 2022 n. 181 è stato pubblicato il comunicato del Ministero della Transizione Ecologica, riguardante la proroga del termine per la presentazione delle proposte progettuali relative all'Investimento 4.4, Missione 2, Componente 4, del PNRR di cui all'articolo 4, comma 4 del decreto 17 maggio 2022. Il Comunicato, evidenzia come con decreto del Ministro della transizione ecologica n. 295 del 25 luglio 2022 è stato prorogato il termine previsto dal decreto del Ministro della transizione ecologica 17 maggio 2022, pubblicato nella G.U. del 23 giugno 2022. Il termine, prorogato al 30 settembre 2022, concerne la presentazione delle proposte progettuali relative all'Investimento 4.4, Missione 2, Componente 4, del PNRR («Fognature e depurazione»). Quanto al decreto il comunicato evidenzia che è disponibile sul sito del Ministero della transizione ecologica.

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

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**

