

dataprime **NEWS**

n° 31

29 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

SMART WORKING: CAMBIANO TEMPI E REGOLE PER LE COMUNICAZIONI DEI DATORI DI LAVORO

SMART WORKING: COMUNICAZIONE TELEMATICA ENTRO IL 1° NOVEMBRE 2022

CONTRATTI DI LAVORO: QUALI SANZIONI DAL DECRETO TRASPARENZA?

FINANZIAMENTI

ENERGIA: IN ARRIVO NUOVI AIUTI PER LE IMPRESE

ENTI DEL TERZO SETTORE: QUALI SONO GLI OBIETTIVI E LE ATTIVITÀ FINANZIABILI NEL 2022



sommario

SMART WORKING: CAMBIANO TEMPI E REGOLE PER LE COMUNICAZIONI DEI DATORI DI LAVORO

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

L'obbligo di comunicazione dello smart working secondo le nuove regole, introdotte dalla legge di conversione del decreto Semplificazione, potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022. Lo chiarisce il Ministero del Lavoro con comunicato dello scorso 26 agosto. Il Ministero fa, altresì, chiarezza del termine entro il quale va effettuato l'adempimento comunicativo: "nella logica di favorire la semplificazione degli obblighi per i datori di lavoro, la relativa comunicazione andrà effettuata entro il termine di cinque giorni" dalla stipula dell'accordo di lavoro agile. La mancata comunicazione prevede l'applicazione, da parte dell'Ispettorato del Lavoro, di una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato. Occorre ricordare, infine, che dal 1° settembre cessa anche la possibilità di attivare il lavoro agile senza un previo accordo individuale scritto tra le parti

La legge di conversione (l. n. 122/2022) del decreto Semplificazioni (D.L. n. 73/2022) ha previsto, tra le altre cose, una modifica alla normativa sul lavoro agile. In particolare, l'art. 41-bis riscrive completamente il primo comma dell'art. 23, della Legge n. 81/2017, in materia di comunicazione alla pubblica amministrazione dell'avvio del lavoro agile. Si tratta di una semplificazione della procedura comunicativa, anche in considerazione del notevole impatto registrato dall'accelerazione dei percorsi di innovazione. La norma prevede, infatti, con decorrenza 1° settembre 2022, che il datore di lavoro debba comunicare, in via telematica, al Ministero del lavoro esclusivamente i seguenti dati dei lavoratori con i quali è stato sottoscritto un accordo di smart working:

1. il nominativo del lavoratore:
 - codice fiscale;
 - cognome e nome;
 - data nascita;
 - comune o stato straniero di nascita.
2. la tipologia di contratto di lavoro applicato al rapporto di lavoro.
3. i dati dell'accordo di lavoro agile:
 - data di sottoscrizione dell'accordo;
 - tipologia di durata del periodo di lavoro agile (a tempo determinato o a tempo indeterminato) ;
 - la data di inizio delle prestazioni di lavoro in modalità agile;
 - la data di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità

agile;

4. i dati INAIL:

- PAT;
- Voce di tariffa;

5. tipologia di comunicazione:

- inizio;
- modifica;
- annullamento sottoscrizione;
- recesso.

I dati saranno resi disponibili all'INAIL con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale.

Il Ministero del Lavoro, in data 22 agosto 2022, ha emanato il decreto ministeriale n. 149/2022, con il quale viene individuata la modalità comunicativa, così come disposto dalla norma di legge. In particolare, il modulo aggiornato sarà attivo, dal 1° settembre, all'interno del portale dei servizi on-line del Ministero del lavoro, accessibile tramite autenticazione con:

- credenziali SPID;
- Carta d'Identità Elettronica (CIE).

In entrambi i casi, agli utenti è consentito l'accesso alle funzionalità di trasmissione scegliendo uno tra i seguenti profili:

- referente aziendale: può inviare comunicazioni solo per un'azienda, indicata successivamente all'autenticazione utilizzando le regole del portale dei servizi digitali del Ministero del Lavoro;
- soggetto abilitato: nella medesima sessione di lavoro può inviare comunicazioni per diverse aziende, indicate durante la fase di compilazione.

Detta modalità comunicativa potrà essere utilizzata esclusivamente per gli accordi individuali stipulati o modificati a decorrere dalla data del 1° settembre 2022. Restano comunque valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente.

Il programma telematico consente la trasmissione e consultazione di quattro distinte tipologie di comunicazione:

- 1 inizio: per comunicare l'avvio del periodo di lavoro agile;
- 2 modifica: per apportare delle rettifiche e/o degli aggiornamenti sui periodi di lavoro agile in corso già comunicati. La procedura permette di modificare le seguenti informazioni:
 - tipologia rapporto di lavoro;
 - PAT INAIL;
 - voce di tariffa INAIL;
 - tipologia di durata;
 - data di sottoscrizione dell'accordo;
 - data cessazione.

3. annullamento: per eliminare la precedente comunicazione di avvio di lavoro agile che non si è realizzata.

4 recesso: per i casi di chiusura anticipata dei periodi di lavoro agile, ai sensi dell'articolo 19, comma 2 della Legge n. 81/2017. Nessuna comunicazione di recesso dovrà essere effettuata qualora venga rispettata la data di fine comunicata all'atto dell'avvio del lavoro agile.

Con la suindicata procedura, il datore di lavoro non dovrà più allegare, alla comunicazione, l'accordo individuale di smart

working, ma dovrà comunque conservarlo per un periodo di 5 anni dalla sottoscrizione (ai sensi di quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81).

Oltre alla comunicazione singola, qualora il datore di lavoro debba comunicare l'avvio dello smart working per più lavoratori, è possibile utilizzare la trasmissione massiva (modalità Massiva REST).

L'attivazione della modalità massiva REST richiede che il datore di lavoro, o il Soggetto Abilitato, debba inviare una richiesta di contatto tramite un form disponibile nell'URP Online del Ministero del Lavoro:

- categoria: Comunicazioni telematiche
- sottocategoria: Lavoro agile - abilitazione servizi REST

Nella richiesta deve essere indicato almeno un referente tecnico al quale potersi rivolgere per concludere la procedura di abilitazione. Con questo passaggio si realizzerà la registrazione al sistema di gestione degli accessi alle API REST (secondo il modello OAuth2.0) e lo scambio delle informazioni per le invocazioni.

La mancata comunicazione prevede l'applicazione, da parte dell'Ispettorato del Lavoro, di una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato. La sanzione, però, è solo teorica, in quanto il Ministero del Lavoro non ha previsto, all'interno del decreto ministeriale n. 149/2022, entro quando debba essere effettuata la comunicazione telematica, così come richiesto dal legislatore. Infatti, la norma - come modificata dall'art. 41-bis del decreto Semplificazioni - impone la sanzione "in caso di mancata comunicazione secondo le modalità previste dal decreto del Ministro del lavoro ...", modalità non disciplinate dal decreto ministeriale per quanto riguarda il termine di comunicazione.

In ragione di questo vuoto, lo stesso Ministero del Lavoro ha pubblicato, sul proprio sito internet, un comunicato, del 26 agosto 2022, con il quale informa che ai fini della piena operatività della nuova procedura, dovuta all'adeguamento dei sistemi informatici, in fase di prima applicazione delle nuove modalità l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022. Il ministero fa, altresì, chiarezza del termine entro il quale va effettuato l'adempimento comunicativo: "nella logica di favorire la semplificazione degli obblighi per i datori di lavoro, la relativa comunicazione andrà effettuata entro il termine di cinque giorni" dalla stipula dell'accordo di lavoro agile.

Ricordo, infine, che dal 1° settembre cessa anche la possibilità di attivare il lavoro agile senza un previo accordo individuale scritto tra le parti. Dovendo predisporre un accordo conforme alle specifiche previste dalla normativa di riferimento (Legge n. 81/2017), questi gli elementi da prevedere obbligatoriamente nel testo del documento:

- durata dell'accordo (a termine o a tempo indeterminato);
- alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- luoghi eventualmente da escludere;
- orario minimo di avvio e orario massimo di fine prestazione di lavoro;

- tempi di riposo e misure per assicurare la disconnessione;
- modalità di effettuazione della prestazione lavorativa da remoto ed i riflessi sul potere direttivo e organizzativo;
- strumenti di lavoro;
- forme e modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali;
- attività formativa necessaria per svolgere il lavoro agile;
- forme e modalità di esercizio dei diritti sindacali;
- elenco dispositivi di protezione individuale forniti;
- modalità e motivazioni per il recesso anticipato.

SMART WORKING: COMUNICAZIONE TELEMATICA ENTRO IL 1° NOVEMBRE 2022

Più tempo per la comunicazione obbligatoria che riguarda l'attivazione degli accordi di smart working nelle aziende: il nuovo obbligo, che si applica agli accordi di lavoro agile stipulati a partire dal 1° settembre 2022, potrà infatti essere adempiuto, con le modalità telematiche indicate nel D.M. n. 149 del 2022, entro il 1° novembre di quest'anno. Lo ha reso noto il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con una nota diffusa il 26 agosto 2022

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali è tornato a intervenire, con una nota del 26 agosto 2022, in materia di lavoro agile modificando le indicazioni fornite con il D.M. n. 149 del 22 agosto 2022. In riferimento agli obblighi di comunicazione obbligatoria delle informazioni relative all'accordo di lavoro agile, che riguarda tutti i datori di lavoro sia pubblici e privati, il dicastero renderà disponibile, a partire dal 1° settembre 2022, l'apposito modulo attraverso il portale Servizi Lavoro, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE. L'obbligo di effettuare la comunicazione si applica solo ai nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi. Restano dunque valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente. Il Ministero ha specificato che, trattandosi di una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la relativa comunicazione andrà effettuata entro il termine di cinque giorni dall'adozione dello smart working.

Inoltre, poiché la piena operatività della nuova procedura richiede l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro relativamente all'utilizzo dei servizi Rest di invio delle comunicazioni, in fase di prima applicazione delle nuove modalità, l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022.

CONTRATTI DI LAVORO: QUALI SANZIONI DAL DECRETO TRASPARENZA?

Ernesto Palomba Giampiero Corsi - Consulenti del lavoro

Il decreto Trasparenza prevede nuovi obblighi di informazione per il datore di lavoro, nonché la definizione di nuove "prescrizioni minime" con rafforzamento delle tutele a favore dei lavoratori in materia di condizioni di lavoro e su importanti istituti di regolamentazione del rapporto. Il decreto è impattante per le aziende e per i loro professionisti, anche in riferimento all'aggravio relativo alle sanzioni che ne potrebbero derivare a fronte del rischio di potenziali errori. Dai nuovi obblighi scaturiranno maggiori costi amministrativi a carico delle aziende, in un periodo congiunturale già particolarmente delicato. Quali sono i nuovi obblighi informativi che si aggiungono a quelli già obbligatori in virtù della previgente disciplina?

Il Decreto Legislativo Trasparenza (n. 104 del 27 giugno 2022) fa il suo ingresso in Gazzetta Ufficiale, introducendo una serie di obblighi informativi a carico delle aziende nonché alcune prescrizioni minime a cui attenersi, in adeguamento ai parametri europei, per una maggiore tutela dei lavoratori.

La nuova disciplina esprime i suoi effetti nei confronti di tutti i contratti di lavoro subordinato, siano essi a tempo indeterminato o a termine, part time o full time.

Inclusi nella previsione del Decreto Legislativo anche i contratti di lavoro intermittente e quelli costituiti per il tramite della somministrazione.

La disciplina in parola, per quanto compatibile, si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e alle prestazioni occasionali in essere già alla data del 1° agosto 2022. Il provvedimento è entrato in vigore il 13 agosto 2022, ancorché, da molteplici fronti fosse giunta la presentazione di istanze di rinvio. Essi prevedono che, in sede di costituzione del rapporto di lavoro, vadano forniti, al lavoratore, per iscritto, una serie di informazioni.

Pertanto, a ben vedere, tali informazioni andranno fornite contestualmente all'atto dell'assunzione e comunque, in via preventiva rispetto alla materiale esecuzione della prestazione lavorativa, o al massimo entro i 7 giorni successivi all'instaurazione del rapporto. Nel decreto viene precisato che per quanto attiene i rapporti di lavoro già sorti alla data del 1° agosto 2022, le Aziende possono dare seguito all'aggiornamento di dette informazioni, su istanza espressa dal lavoratore, dando riscontro, all'interessato, non oltre il 60° giorno dalla richiesta.

E' doveroso precisare che talune informazioni cui il Decreto Legislativo fa riferimento, fossero già obbligatorie in virtù delle disposizioni sancite dalla previgente disciplina.

Di conseguenza, esse possono essere rinvenute agevolmente già nei format contrattuali in uso. Si pensi alle informazioni più comuni, quali:

- Le Parti del rapporto di lavoro;
- L'inquadramento attribuito al lavoratore;
- Il trattamento economico;

- La tipologia del rapporto di lavoro;
- Il CCNL di riferimento applicato;
- Il periodo di prova.

In forza del Decreto Legislativo in parola, alle informazioni sopra evidenziate se ne aggiungono altre che diventano obbligatorie per i datori di lavoro, i quali saranno tenuti a metterne in conoscenza i lavoratori, non potendosi esimere da ciò in attuazione di un obbligo normativo.

Si fa riferimento alle seguenti informazioni:

- la durata delle ferie e dei congedi retribuiti cui il lavoratore ha diritto;
- ai termini di preavviso sanciti dalla disciplina collettiva applicata in caso di recesso esercitato da una delle parti;
- agli obblighi relativi alla formazione, laddove prevista per particolari tipologie di contratti di lavoro;
- all'indicazione dell'Istituto Previdenziale al quale vanno versati i contributi obbligatori per Legge a copertura delle tutele previdenziali e assistenziali a favore del lavoratore.

Ovviamente, le informazioni aggiuntive non si esauriscono soltanto a queste, ma esse si arricchiscono di ulteriori aspetti, laddove ad esempio:

a il contratto di lavoro sia caratterizzato da un minor orario di lavoro rispetto a quello contrattuale. Si pensi ai rapporti di lavoro part time, sia orizzontali che verticali, dove la collocazione esatta delle ore di lavoro e la distribuzione di esse, diventa un elemento imprescindibile di informazione per il lavoratore, tra l'altro, già vivamente osservato sotto la vigenza della precedente normativa; b si è in presenza di contesti aziendali, dove per peculiarità produttive e/o organizzative, non è sempre facile delineare in maniera prevedibile l'orario di lavoro sulla base delle ore ordinarie. Basti pensare ad un'azienda che produce beni strumentali che a fronte di talune commesse, per rispettare i tempi di consegna dei beni convenuti con il committente, necessità di far espletare lavoro su turni ai proprio dipendenti e contestualmente ore di lavoro di straordinario.

Insomma, la materia è davvero delicata e non è possibile prescindere da un'analisi a tutto tondo anche degli aspetti organizzativi interni alle realtà aziendali e del loro impatto sugli obblighi informativi nei confronti dei lavoratori. La comunicazione delle informazioni obbligatorie, previste dal "Decreto Trasparenza", può essere assolta, sia attraverso il contratto di assunzione che a questo punto, oltre a contenere gli elementi "tradizionali" di informazione (a cui le aziende si erano abituate), dovrà includere anche tutte quelle informazioni aggiuntive che abbiamo evidenziato poc'anzi.

Tuttavia, l'azienda potrebbe, in alternativa, redigere un documento aggiuntivo che integri il contratto di assunzione, il quale contenga tutte quelle ulteriori informazioni obbligatorie che ne qualificano ulteriormente il rapporto di lavoro e, al tempo stesso, rendano edotto il dipendente su una serie di elementi informativi importanti che attengono al rapporto lavorativo (la cui indicazione, in molto casi, potrebbe aver determinato il motivo grazie al quale egli ha accettato l'offerta lavorativa presso quella data

entità aziendale).

Non vi è dubbio che per coloro che sono già assunti dal 1° agosto u.s., non si intravede altra strada se non redigere un documento che andrà ad integrare il contratto di lavoro sottoscritto tra le Parti, arricchendolo di quelle ulteriori informazioni obbligatorie che si era ritenuto non inserire precedentemente nella lettera di intenti o nel contratto di assunzione, non essendovi un obbligo normativo stringente come quello attuale. Con riferimento ai rapporti di lavoro, il Decreto non prevede soltanto obblighi di carattere informativo, ma pone l'attenzione anche alle prescrizioni minime che ne caratterizzano l'essenza.

Basti pensare al periodo di prova in ordine al quale è stabilita una durata massima pari a 6 mesi.

Tale durata, subisce una proroga automatica nelle ipotesi di infortunio, malattia, congedo di maternità e paternità obbligatori in misura corrispondente all'entità temporale del periodo dell'assenza. Con riguardo ai rapporti a tempo determinato, il decreto effettua una precisazione relativamente al periodo di prova, il quale dovrà essere sempre proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni assegnate al lavoratore, atteso che nelle ipotesi di rinnovo per l'espletamento dei medesimi compiti è preclusa la possibilità per il datore di lavoro, di inserire una nuova prova.

A tale riguardo, viene riconosciuto al lavoratore, che abbia maturato un'anzianità di servizio di almeno 6 mesi e abbia, pertanto, assolto il periodo di prova contrattualmente convenuto, il diritto di richiedere, in forma scritta, al proprio datore un impiego con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, vale a dire con un orario di lavoro predeterminato che consenta al lavoratore una più agevole organizzazione della propria vita privata.

L'attribuzione di tale diritto, rappresenta una rivoluzione copernicana nel rapporto dialettico tra datore di lavoro e lavoratore.

In questo caso, il datore deve dare un riscontro alla richiesta entro un mese dalla stessa.

Nell'ipotesi in cui, l'azienda esprimesse un diniego, il lavoratore potrebbe ripresentare legittimamente l'istanza dopo ulteriori 6 mesi. Si precisa che alle aziende di dimensioni fino a 50 dipendenti, viene riconosciuta la possibilità di fornire la risposta in forma orale. In materia di formazione, laddove le aziende, fossero tenute ad organizzare eventi formativi, in favore dei lavoratori, utili allo svolgimento delle mansioni loro assegnate, la stessa dovrà avvenire gratuitamente ed essere svolta durante l'orario di lavoro.

In buona sostanza, l'attività formativa sarà considerata a tutti gli effetti come attività lavorativa stricto sensu. Alla luce di questa breve sintesi, è agevole comprendere che il "Decreto Trasparenza" risulti particolarmente impattante per le aziende e per i loro Professionisti, anche in riferimento all'aggravio relativo alle sanzioni che ne potrebbero derivare a fronte del rischio di potenziali errori. In caso di violazioni, infatti, sono previste sanzioni da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

In considerazione di ciò, i datori di lavoro, non potranno in futuro prescindere dal porre in essere le seguenti attività:

- una disamina dei format contrattuali in uso, realizzando una mappatura delle informazioni mancanti a fronte dell'introduzione

del nuovo Decreto Legislativo;

- la redazione di nuovi modelli contrattuali, più esaustivi e completi rispetto ai precedenti, i quali tengano conto delle novità introdotte;
- la redazione di un'informativa integrativa del contratto di assunzione fornito al lavoratore che sani le lacune delle informazioni divenute obbligatorie;
- il monitoraggio continuo dei format contrattuali, con periodico adeguamento alle mutate situazioni produttive e/o organizzative aziendali.

Ne deriva che dall'introduzione dei nuovi obblighi scaturiranno maggiori costi amministrativi a carico delle aziende, in un periodo congiunturale già particolarmente delicato.

Analogamente, maggiori saranno gli oneri che sorgeranno in capo ai professionisti, i quali si troveranno a dover supportare le aziende, in particolare quelle di piccole dimensioni, che necessiteranno sempre più di una vicinanza professionale qualificata e competente in uno scenario legislativo in continua evoluzione.

ENERGIA: IN ARRIVO NUOVI AIUTI PER LE IMPRESE

Il Ministro dello Sviluppo Economico Giorgetti ha firmato dei decreti sul rafforzamento dei contratti di sviluppo per sostenere gli investimenti delle imprese su tutto il territorio nazionale e i progetti industriali che, attraverso l'elettrificazione dei processi produttivi e l'utilizzo di idrogeno, consentano di ridurre le emissioni di CO2 e i consumi di energia. Infatti è stato firmato il decreto che applica ai contratti di sviluppo le disposizioni del temporary framework adottato dalla Commissione europea e che prevede un regime favorevole in materia di aiuti di Stato per i progetti di imprese che consentono una riduzione delle emissioni di gas serra delle attività industriali che attualmente fanno affidamento sui combustibili fossili come fonte di energia o materia prima

Con un comunicato stampa pubblicato sul portale del Ministero dello Sviluppo Economico del 25 agosto 2022, il Ministro Giorgetti ha reso noto di aver firmato dei decreti su rafforzamento contratti di sviluppo.

Si tratta di una misura volta a sostenere gli investimenti delle imprese su tutto il territorio nazionale e i progetti industriali che, attraverso l'elettrificazione dei processi produttivi e l'utilizzo di idrogeno, consentano di ridurre le emissioni di CO2 e i consumi di energia.

In particolare, con decreto del ministro Giancarlo Giorgetti è stata definita la destinazione dei 2 miliardi di euro del Fondo per lo sviluppo e la coesione (FSC 2021-2027), assegnati dal Cipees al Mise, per finanziare ulteriori 101 progetti da realizzare per l'80% nel Mezzogiorno e il 20% nel Centro - Nord, come previsto dalla normativa europea.

In particolare, 1,5 miliardi di euro sono dedicati alle domande dei contratti di sviluppo già presentate con la procedura ordinaria

mentre 500 milioni di euro finanzieranno nuovi progetti per il rilancio industriale.

A queste risorse si aggiungono quelle stanziare dal Governo nel decreto legge Aiuti bis.

Il provvedimento ha anche introdotto semplificazioni sul funzionamento di questo importante strumento di politica industriale del Ministero dello sviluppo economico, al fine di accelerare l'iter amministrativo di concessione delle agevolazioni alle imprese (fast-track).

Il Ministro ha proprio evidenziato che i contratti di sviluppo hanno un impatto positivo e altamente produttivo per la nostra industria. Per questa ragione il Mise ha investito moltissimo su questo strumento.

A sostegno dell'economia e del tessuto produttivo del Paese, che hanno risentito dell'impatto del conflitto in Ucraina, il ministro Giorgetti ha inoltre firmato il decreto che applica ai contratti di sviluppo le disposizioni del temporary framework adottato dalla Commissione europea.

Prevede un regime favorevole in materia di aiuti di Stato per i progetti di imprese che, non comportando un aumento della capacità produttiva complessiva, consentono una riduzione sostanziale delle emissioni di gas serra delle attività industriali che attualmente fanno affidamento sui combustibili fossili come fonte di energia o materia prima ovvero a una riduzione sostanziale del consumo di energia nelle attività e nei processi industriali. Saranno pertanto agevolati gli investimenti industriali che perseguono uno dei seguenti obiettivi: la riduzione di almeno il 40% delle emissioni dirette di gas a effetto serra, mediante l'elettrificazione dei processi produttivi o l'utilizzo di idrogeno rinnovabile e di idrogeno elettrolitico in sostituzione dei combustibili fossili, oppure la riduzione di almeno il 20% del consumo di energia in relazione alle attività sovvenzionate. Un successivo provvedimento ministeriale stabilirà i termini di presentazione delle domande.

ENTI DEL TERZO SETTORE: QUALI SONO GLI OBIETTIVI E LE ATTIVITÀ FINANZIABILI NEL 2022

Con decreto ministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 141 del 2 agosto scorso è stato emanato l'atto di indirizzo per l'anno 2022 relativo all'individuazione degli obiettivi generali, delle aree prioritarie di intervento e delle linee di attività finanziabili attraverso il Fondo di cui all'art.72 D.lgs. 117/2017 s.m.i., nonché attraverso altre risorse destinate al sostegno degli Enti del Terzo Settore di cui al successivo art. 73. Il decreto è stato pubblicato sul portale del Ministero in data 25 agosto 2022

Sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è stato pubblicato il decreto ministeriale n. 141 del 2 agosto scorso concerne l'atto di indirizzo per l'anno 2022 relativo all'individuazione

degli obiettivi generali, delle aree prioritarie di intervento e delle linee di attività finanziabili attraverso il Fondo di cui all'art.72 D.lgs. 117/2017 s.m.i., nonché attraverso altre risorse destinate al sostegno degli Enti del Terzo Settore di cui al successivo art. 73. Trattasi del "Fondo per il finanziamento di progetti ed attività di interesse generale" come ex lege individuate, volto al sostegno di tali attività attraverso il finanziamento di iniziative e progetti promossi da organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale e fondazioni rientranti nel novero degli Enti del Terzo Settore.

A tali somme si aggiungono le ulteriori risorse finanziarie già contemplate dalle previgenti disposizioni di settore.

Le risorse del Fondo di cui all'articolo 72 e quelle di cui all'articolo 73 del Codice al netto di quelle aventi specifica destinazione, costituiscono pertanto l'importo destinato, per l'anno 2022, al finanziamento di iniziative e progetti sulla base degli obiettivi generali, delle aree prioritarie di intervento e delle linee di attività specificate.

In continuità con le precedenti programmazioni, l'atto opera una distinzione tra il piano di intervento nazionale e il piano di intervento locale: rispetto al passato, dove l'elemento distintivo era rappresentato dall'ampiezza dell'ambito territoriale di svolgimento delle attività finanziabili, per il corrente anno si introduce altresì un ulteriore elemento di differenziazione, afferente alle attività di interesse generale da sostenere.

Difatti, l'attuale fase di avvio e di popolamento iniziale del RUNTS e la previsione, nell'ambito del sistema codicistico dei controlli sugli enti del Terzo settore, di forme di autocontrollo nei confronti dei propri aderenti da parte delle reti associative, debitamente autorizzate, associato al ruolo che gli enti del Terzo settore sono chiamati a svolgere nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) nonché della nuova programmazione europea 2021-2027, fanno emergere l'esigenza di sostenere un processo di rafforzamento organizzativo delle reti associative, funzionale alla capacità delle reti medesime e degli enti ad esse associate di fornire risposte adeguate e innovative ai mutevoli bisogni delle comunità di riferimento.

Pertanto è stato scelto di concentrare buona parte delle risorse finanziarie al sostegno delle ordinarie attività statutarie delle reti associative. A tale forma di sostegno si aggiunge la collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri per favorire interventi sinergici, da attuarsi mediante il coinvolgimento delle ODV, delle APS e delle fondazioni, atti a valorizzare la dimensione sociale e sanitaria della pratica sportiva.

Per altro verso, si ribadisce la necessità di sostenere la capacità anche degli enti di dimensioni più ridotte, ma particolarmente radicati sui territori di riferimento, di operare in un contesto di prossimità, implementando le attività di interesse generale al fine di assicurare un soddisfacimento mirato dei bisogni emergenti locali.

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

30 agosto 2022

Registrazione contratti di locazione e versamento dell'imposta di registro

31 agosto 2022

Domanda di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili

Imposta di bollo assoluta in modo virtuale

INPS - Denuncia mensile retributiva e contributiva (UNIEMENS individuale)

Libro unico lavoro

Presentazione degli elenchi Intra 12 e versamento Presentazione della dichiarazione Redditi ed IRAP 2021 da parte delle società con periodo d'imposta non coincidente con l'anno solare

Presentazione dichiarazione IVA e versamento mensile IVA per i soggetti che hanno aderito al regime IOSS

Rateizzazione versamento imposte da Redditi 2022 per soggetti non titolari di partita IVA

Versamento contributi Fasi

Versamento rateale definizione agevolata degli atti del procedimento di accertamento

Versamento rateale definizione agevolata delle controversie tributarie

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**

