

NOTIZIARIO N. 6 - 2 FEBBRAIO 2024



PROMOZIONE 2024 PER GLI ASSOCIATI.

pag. 3

EVENTI

- ◆ **NOVITÀ FISCALI: MANOVRA E RIFORMA 2024 | WEBINAR | 12 FEBBRAIO.** pag. 4
- ◆ **DICHIARAZIONE ANNUALE E NOVITÀ IVA 2024 | WEBINAR | 20 FEBBRAIO.** pag. 5

FORMAZIONE



RINASCERE DIGITALI: COMPETENZE DIGITALI PER LA RIQUALIFICAZIONE AL LAVORO.		pag. 6
SMART E GREEN BUILDING: COMPETENZE PER L'INNOVAZIONE DELLA FILIERA DELL'EDILIZIA E DELLE COSTRUZIONI.		pag. 7
INNOVABILITY PER LA FILIERA MECCANICA.		pag. 9
DALL' 8 FEBBRAIO	ADDESTRAMENTO PRIMO SOCCORSO PER AZIENDE DI GRUPPO 'A' (16 ORE).	pag. 10
DALL' 8 FEBBRAIO	ADDESTRAMENTO PRIMO SOCCORSO PER AZIENDE DI GRUPPO 'B E C' (12 ORE).	pag. 11
DAL 13 FEBBRAIO	FORMAZIONE DEI LAVORATORI E NEO ASSUNTI AI SENSI DELL'ACCORDO STATO-REGIONI DEL 21 DICEMBRE 2011: BASSO RISCHIO.	pag. 12
DAL 13 FEBBRAIO	FORMAZIONE DEI LAVORATORI E NEO ASSUNTI AI SENSI DELL'ACCORDO STATO-REGIONI DEL 21 DICEMBRE 2011: MEDIO RISCHIO.	pag. 13
DAL 13 FEBBRAIO	FORMAZIONE DEI LAVORATORI E NEO ASSUNTI AI SENSI DELL'ACCORDO STATO-REGIONI DEL 21 DICEMBRE 2011: ALTO RISCHIO.	pag. 14
15 FEBBRAIO	AGGIORNAMENTO PRIMO SOCCORSO PER AZIENDE DI GRUPPO 'A' (6 ORE).	pag. 15
15 FEBBRAIO	AGGIORNAMENTO PRIMO SOCCORSO PER AZIENDE DI GRUPPO 'B E C' (4 ORE).	pag. 16
SCHEDA DI ISCRIZIONE		pag. 17

SINDACALE E PREVIDENZIALE



LAVORATRICI A TEMPO INDETERMINATO CON 2 O PIÙ FIGLI: ISTRUZIONI INPS SULL'ESONERO CONTRIBUTIVO VIGENTE DAL 2024.

pag. 19

- ◆ «GESTIONE SEPARATA» INPS: ALIQUOTE CONTRIBUTIVE PER IL 2024. pag. 29
- ◆ TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE E INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE NASPI: IMPORTI VALIDI PER IL 2024. pag. 33
- ◆ DISABILI E ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE CON LE «CONVENZIONI» - NOTA INFORMATIVA DELLA REGIONE EMILIA ROMAGNA pag. 35

E' tempo di **ripartenze**
e di nuovi **progetti**
per raggiungere insieme
obiettivi ambiziosi.

Vuoi unirti a noi?

Allora ...

passaparola !



**RACCONTA LA TUA ASSOCIAZIONE
AI TUOI CLIENTI E FORNITORI:**

entrando a far parte del mondo Confimi
potranno usufruire dei nostri servizi
e partecipare a tutte le iniziative
utili a semplificare il loro lavoro.

E PER TE

che hai dedicato tempo ed energie alla tua Associazione
uno **SCONTO** sul contributo associativo 2024.



NOVITA' FISCALI: MANOVRA E RIFORMA 2024

WEBINAR
12 febbraio 2024 | ore 14.10 – 17.45

RIFORMA FISCALE E DINTORNI

Stato dell'arte sull'emanazione dei decreti attuativi (le misure già operative)
Il concordato preventivo biennale - prime indicazioni
Il nuovo calendario degli adempimenti 2024 (termini presentazione dichiarazioni, abrogazione CU forfetari)
Le altre misure - cenni

AGEVOLAZIONI

Maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni
Novità soglie de-minimis
Altre novità

NOVITÀ REDDITI

Novità 2024 aliquote Irpef e novità soglie fringe benefit
Novità della tassazione delle locazioni brevi
Novità plusvalenza cessione fabbricati oggetto di superbonus
Altre novità

NOVITA' IVA E FATTURAZIONE

Novità 2024 soglie versamenti periodici Iva
Aliquote (prodotti igiene femminile e infanzia; pellet)
Chirurgia estetica
Estensione obbligo fatturazione elettronica a tutti i minimi/forfetari e impatto per i cessionari/committenti
Focus ricezione fatture irregolari
Novità dichiarazione d'intento invalidate e blocco fatturazione dal 01/02/2024
Altre novità 01/02/2024 specifiche tecniche Fattura Elettronica

NOVITA' IN MATERIA COMPENSAZIONI, RITENUTE E F24

Il nuovo blocco delle compensazioni
Novità compensazioni Inps
Focus sulle regole compensazione
Provvigioni assicurative
Ritenute bonifici parlanti interventi in edilizia

RELATORI

Francesco Zuech e Maria Chiara Ronzani
Ufficio Fiscale Confimi Vicenza
Coordinamento fiscale Confimi Industria

ALTRE NOVITA'

Obbligo assicurativo calamità catastrofali - cenni
Trattamento fiscale autovetture elettriche
Altri chiarimenti e novità di periodo

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE

(da inviare entro **giovedì 8 febbraio** a ceccarelli@confimioromagna.it)

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

ASSOCIATO CONFIMI € 90,00 + Iva **NON ASSOCIATO** € 120,00 + Iva

All'atto dell'iscrizione allegare copia della disposizione di bonifico a favore di Api Servizi Ravenna Srl da effettuare su 'La BCC'
IBAN: IT53V 08542 13104 000000084600 Seguirà l'emissione della fattura.

I dati raccolti saranno trattati conformemente a quanto previsto dal **GDPR UE 2016/679**.

Per consultare l'informativa completa è possibile collegarsi al sito www.confimioromagna.it/privacy-policy

si ringrazia



DICHIARAZIONE ANNUALE E NOVITA' IVA 2024

WEBINAR
20 febbraio 2024
ore 9.00 – 13.00

- Novità modello Iva/2024, scadenze e modalità
- Altre novità impatto per la gestione Iva
- Criticità credito Iva e versamenti omessi
- Detrazione Iva tardiva e dichiarazione integrativa
- La compilazione dei quadri VE e VFi
- Focus sui casi particolari (cessione beni amm.li, acquisti con detrazione limitata, note di variazione, ecc.)
- La compilazione dei quadri nelle operazioni con l'estero. La mappa compilativa
- Plafond, VC, dichiarazioni d'intento e splafonamento
- Gestione del credito Iva: rimborso e/o compensazione, soglie e visto
- La comunicazione Li.Pe. e mappa legami con la DAI

RELATORE

Francesco Zuech

Responsabile coordinamento fiscale Confimi Industria

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE

(da inviare entro **lunedì 19 febbraio** a ceccarelli@confimioromagna.it)

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

ASSOCIATO CONFIMI € 110,00 + Iva **NON ASSOCIATO** € 150,00 + Iva

All'atto dell'iscrizione allegare copia della disposizione di bonifico a favore di Api Servizi Ravenna Srl da effettuare su 'La BCC'
IBAN: IT53V 08542 13104 00000084600 Seguirà l'emissione della fattura.

I dati raccolti saranno trattati conformemente a quanto previsto dal **GDPR UE 2016/679**.

Per consultare l'informativa completa è possibile collegarsi al sito www.confimioromagna.it/privacy-policy

si ringrazia

RINASCERE DIGITALI:

COMPETENZE DIGITALI PER LA RIQUALIFICAZIONE AL LAVORO

OBIETTIVI

La presente operazione è progettata con l'obiettivo di migliorare l'accesso all'occupazione e le misure di attivazione per le persone in cerca di lavoro con un'offerta formativa volta a migliorare le competenze digitali attraverso la costruzione di un percorso formativo modulare e personalizzato.

DESTINATARI

Il percorso si rivolge a persone residenti o domiciliati in Regione Emilia Romagna in data antecedente l'iscrizione alle attività. Potranno accedere al percorso:

- persone non occupate, che hanno assolto l'obbligo d'istruzione e il diritto-dovere all'istruzione e formazione;
- persone che in esito al percorso di assessment, nella responsabilità di un operatore di un Centro per l'Impiego, siano rientrate nel cluster Percorso 1 - Reinserimento occupazionale del Programma GOL.

CATALOGO CORSI

Area 1

Office base
Office intermedio
Excel avanzato

Area 2

Digital Marketing intermedio
Social Media Marketing avanzato
Collaborare in cloud

Area 3

Creazione di contenuti digitali: tecniche e strumenti base
Creazione di contenuti digitali: tecniche e strumenti intermedio

COSTRUZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA

L'operazione si struttura in 13 progetti appartenenti a 5 aree di competenza del DigComp 2.2 afferenti tre modalità di esercizio di un sapere tecnico: base, intermedio e avanzato. L'intersezione tra i livelli consente agli utenti di costruire un'azione formativa personalizzata sulla base delle proprie esigenze professionali utilizzando logiche di modularità orizzontali (stessa tematica svolta attraverso i vari livelli) e logiche di modularità verticali (sequenza di tematiche funzionali a strutturare un percorso articolato).

SEDE E DURATA

L'attività formativa verrà svolta in aula e/o videoconferenza e prevede l'articolazione di percorsi da 20 ore.

ATTESTATO DI FREQUENZA

Al termine del percorso verrà rilasciato un attestato di frequenza.

INFO E ISCRIZIONI

Tiziana Coppi Pieri: tcoppipieri@sviluppopmi.com

0544 280280

Rif. P.A. 2023-20173/RER approvato dalla Regione Emilia Romagna con DGR n. 1925 del 13/11/2023 e cofinanziato con risorse del Fondo Sociale Europeo Plus - PR FSE+ 2021-2027.



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

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

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

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

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

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

Attestato rilasciato: attestato di frequenza.

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

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

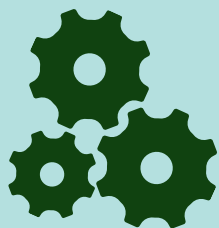
Sede di erogazione: Sviluppo PMI srl - Via Maestri del Lavoro 42/F, 48124, Ravenna (RA) - Può prevedere la modalità online.

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

Offerta formativa

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

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



INNOVABILITY PER LA FILIERA MECCANICA

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

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

CATALOGO

PROGETTAZIONE

Additive Manufacturing - 32H

Progettazione Cad-Cam - 32H

Programmazione di sistemi di automazione per l'industria 4.0 - 24H

Manutenzione predittiva - 24H

Magazzino automatizzato - 24H

Eco-design e LCA - 32H

Autodesk inventor - 32H

Realtà virtuale per la fase di design review e presentazione del prodotto - 32H

PRODUZIONE

Smart Manufacturing - 24H

Economia Circolare - 24H

Supply Chain Sostenibile - 24H

Life Cycle Assessment (LCA) - 32H

ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Change Management - 24H

Selezionare i Green Jobs - 24H

Smart working: vantaggi organizzativi e sociali in ottica sostenibile - 20H

Tra il vecchio e il nuovo: generazioni a confronto - 20H

ACCESSO AI MERCATI, GESTIONE DEI SERVIZI E DEL CLIENTE

Digital Marketing B2b per la meccanica - 24H

Green Marketing: comunicare la sostenibilità - 24H

Esg e finanza responsabile - 32H

Il bilancio di sostenibilità - 24H

Inbound marketing - 24H

E-commerce per la meccanica - 24H

E-reputation: cos'è e perchè è importante - 20H

Uni En Iso 14001: la certificazione ambientale per le aziende della meccanica - 24H

Big Data e analisi dei dati - 24H

Certificazione energetica - 24H

DESTINATARI

Possono partecipare imprenditori, figure chiave di aziende della filiera meccanica con sede in Emilia Romagna. Il corso è aperto anche a liberi professionisti che svolgono la loro attività per la stessa filiera. I corsi sono svolti in presenza e/o videoconferenza. Al termine del corso rilasciato un attestato di frequenza.

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

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

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

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

INFO E ISCRIZIONI

Tiziana Coppi Pieri - tcoppi pieri@sviluppopmi.com

0544 280280

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

OBIETTIVI

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

CONTENUTI

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

DOCENTI

Personale Medico

DURATA

16 ore

DATE

8 Febbraio e 15 Febbraio, 2024 (ore 9.00-13.00, 14.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

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

SEDE DI SVOLGIMENTO

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

INFO

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

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

OBIETTIVI

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

CONTENUTI

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

DOCENTI

Personale Medico

DURATA

12 ore

DATE

8 Febbraio (ore 9.00-13.00, 14.00-18.00) **15 Febbraio 2024** (ore 14.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

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

SEDE DI SVOLGIMENTO

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

INFO

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

Formazione dei lavoratori e neo assunti ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011

BASSO RISCHIO

OBIETTIVI

Il percorso consente di adempiere agli obblighi introdotti dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 che ha dato attuazione all'art. 37 comma 2, disciplinando durata, contenuti minimi e modalità della formazione di tutti i lavoratori e dei neo- assunti.

CONTENUTI

Parte Generale:

- Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione in azienda, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza.

Parte Specifica:

- Movimentazione Manuale dei carichi, rischi ergonomici e posturali e VDT
- Agenti chimici: agenti cancerogeni, biologici, agenti chimici
- Agenti Fisici: rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici e ROA
- DPI e segnaletica di sicurezza: utilizzo e caratteristiche
- Rischi di natura meccanica ed elettrica connesso all'utilizzo di macchinari attrezzature, cenni sulle atmosfere esplosive

DESTINATARI

Tutti i lavoratori di aziende appartenenti alla categoria BASSO RISCHIO così come indicate nell'allegato 2 dell'Accordo Stato Regioni. **Neo-assunti**, di aziende appartenenti alla categoria BASSO RISCHIO, per i quali l'accordo stabilisce che la **formazione deve essere completata entro 60 giorni dalla data di assunzione.**

DOCENTI

Consulenti esperti in materia di sicurezza sul lavoro

DURATA

8 ore

DATE

13 Febbraio (9.00-13.00) **14 Febbraio** (9.00-13.00)
20 Febbraio (9.00-13.00) **21 Febbraio 2024** (9.00-13.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

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

INFO

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

SU RICHIESTA LA PARTECIPAZIONE POTRA' ESSERE ATTIVATA IN VIDEOCONFERENZA

Formazione dei lavoratori e neo assunti ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011

MEDIO RISCHIO

OBIETTIVI

Il percorso consente di adempiere agli obblighi introdotti dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 che ha dato attuazione all'art. 37 comma 2, disciplinando durata, contenuti minimi e modalità della formazione di tutti i lavoratori e dei neo- assunti.

CONTENUTI

Parte Generale:

- Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione in azienda, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza.

Parte Specifica:

- Movimentazione Manuale dei carichi, rischi ergonomici e posturali e VDT
- Agenti chimici: agenti cancerogeni, biologici, agenti chimici
- Agenti Fisici: rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici e ROA
- DPI e segnaletica di sicurezza: utilizzo e caratteristiche
- Rischi di natura meccanica ed elettrica connesso all'utilizzo di macchinari attrezzature, cenni sulle atmosfere esplosive

DESTINATARI

Tutti i lavoratori di aziende appartenenti alla categoria MEDIO RISCHIO così come indicate nell'allegato 2 dell'Accordo Stato Regioni. **Neo-assunti**, di aziende appartenenti alla categoria MEDIO RISCHIO, per i quali l'accordo stabilisce che la **formazione deve essere completata entro 60 giorni dalla data di assunzione.**

DOCENTI

Consulenti esperti in materia di sicurezza sul lavoro

DURATA

12 ore

DATE

13 Febbraio (9.00-13.00) **14 Febbraio** (9.00-13.00),
20 Febbraio (9.00-13.00) **21 Febbraio 2024** (9.00-13.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 180,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 216,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

INFO

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

SU RICHIESTA LA PARTECIPAZIONE POTRA' ESSERE ATTIVATA IN VIDEOCONFERENZA

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

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

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

Formazione dei lavoratori e neo assunti ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011

ALTO RISCHIO

OBIETTIVI

Il percorso consente di adempiere agli obblighi introdotti dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 che ha dato attuazione all'art. 37 comma 2, disciplinando durata, contenuti minimi e modalità della formazione di tutti i lavoratori e dei neo- assunti.

CONTENUTI

Parte Generale:

- Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione in azienda, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza.

Parte Specifica:

- Movimentazione Manuale dei carichi, rischi ergonomici e posturali e VDT
- Agenti chimici: agenti cancerogeni, biologici, agenti chimici
- Agenti Fisici: rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici e ROA
- DPI e segnaletica di sicurezza: utilizzo e caratteristiche
- Rischi di natura meccanica ed elettrica connessi all'utilizzo di macchinari attrezzature, cenni sulle atmosfere esplosive

DESTINATARI

Tutti i lavoratori neo-assunti di aziende appartenenti alla categoria ALTO RISCHIO così come indicate nell'allegato 2 dell'Accordo Stato Regioni per i quali l'accordo stabilisce che la **formazione deve essere completata entro 60 giorni dalla data di assunzione.**

DOCENTI

Consulenti esperti in materia di sicurezza sul lavoro

DURATA

16 ore

DATE

13 Febbraio (9.00-13.00), **14 Febbraio** (9.00-13.00)
20 Febbraio (9.00-13.00) e **21 Febbraio 2024** (9.00-13.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 240,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 288,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

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

INFO

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

SU RICHIESTA LA PARTECIPAZIONE POTRA' ESSERE ATTIVATA IN VIDEOCONFERENZA

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

OBIETTIVI

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

CONTENUTI

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

DOCENTI

Personale Medico

DURATA

6 ore

DATE

15 Febbraio, 2024 (ore 11.00-13.00 e 14.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

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

SEDE DI SVOLGIMENTO

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

INFO

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

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

OBIETTIVI

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

CONTENUTI

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

DOCENTI

Personale Medico

DURATA

4 ore

DATE

15 Febbraio 2024 (ore 14.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 70,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 84,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

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

INFO

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

SCHEDA DI ISCRIZIONE

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

Corso:

Ragione Sociale: P.IVA.....

Indirizzo Sede Legale.....

Indirizzo Sede Operativa.....

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

Tel.Fax.....

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

Codice SDI per emissione fattura elettronica.....

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

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

DATI PARTECIPANTE

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

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

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

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

QUOTA DI PARTECIPAZIONE:

La fattura verrà emessa ad avvio attività.

MODALITA' DI PAGAMENTO

Il pagamento dovrà essere effettuato ad avvio attività mediante:

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

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

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

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

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

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

FORMULA DI CONSENSO

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

presta il consenso

nega il consenso

Luogo, data e Firma dell'interessato _____

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

LAVORATRICI A TEMPO INDETERMINATO CON 2 O PIÙ FIGLI: ISTRUZIONI INPS SULL'ESONERO CONTRIBUTIVO VIGENTE DAL 2024

L'art. 1, c. 180, della legge 30/12/2023 n. 213 ha introdotto, per i periodi di paga dall'1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, un **esonero del 100 per cento della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.** Ai sensi del successivo comma 181, il medesimo esonero è riconosciuto, in via sperimentale, per i periodi di paga dall'1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, anche alle lavoratrici madri di due figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo. (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2024, p. 71).

L'INPS pertanto, con la circolare n. 27 del 31 gennaio 2024, ha fornito le seguenti indicazioni e istruzioni per la gestione dei relativi adempimenti previdenziali.

L'art. 1, c. 180, della legge (di Bilancio 2024) n. 213/2023 stabilisce che: “Fermo restando quanto previsto al comma 15, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 alle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero del 100 per cento della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile”. Ai sensi del successivo comma 181, l'esonero è esteso, in via sperimentale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, anche alle lavoratrici madri di due figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

Come precisato nel comma 182 del citato art. 1, inoltre, l'applicazione dell'esonero in trattazione lascia, comunque, ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. **L'esonero contributivo è rivolto a tutti i rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, sia instaurati che instaurandi nel periodo di vigenza dell'esonero, dei settori pubblico e privato, ivi compreso il settore agricolo, con la sola esclusione dei rapporti di lavoro domestico, in riferimento alle lavoratrici madri di tre o più figli. Per la sola annualità del 2024, in via sperimentale, l'esonero contributivo è esteso alle lavoratrici madri di due figli.** Nello specifico, l'esonero in esame, per i periodi di paga dall'1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, trova applicazione, per le lavoratrici madri di tre o più figli, sino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

Inoltre, per i periodi di paga dall'1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, l'esonero contributivo trova applicazione anche per le lavoratrici madri di due figli, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

La misura agevolativa si sostanzia in un abbattimento totale della contribuzione previdenziale dovuta dalla lavoratrice, nel limite massimo di 3.000 euro annui, da riparametrare su base mensile.

Poiché l'esonero in questione trova applicazione esclusivamente con riferimento alla quota di contribuzione a carico della lavoratrice madre, **la misura non rientra nella nozione di aiuto di Stato**, trattandosi di un'agevolazione fruita da persone fisiche non riconducibili alla definizione comunitaria di impresa e, pertanto, insuscettibile di incidere sulla concorrenza.

Per le ragioni di cui sopra, la disciplina dell'esonero in esame non è sussumibile tra quelle disciplinate dall'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) relativa agli aiuti concessi dallo Stato o mediante risorse statali. Pertanto, l'applicazione della predetta misura agevolativa non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

LAVORATRICI CHE POSSONO ACCEDERE ALL'ESONERO

Possono accedere all'esonero in trattazione tutte le lavoratrici madri, dipendenti di datori di lavoro sia pubblici che privati, anche non imprenditori, ivi compresi quelli appartenenti al settore agricolo, con l'esclusione dei soli rapporti di lavoro domestico. Nello specifico, l'esonero di cui all'art. 1, c. 180, della legge di Bilancio 2024 spetta in favore delle lavoratrici che, nel periodo ricompreso dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, soddisfino il requisito richiesto dalla citata disposizione, vale a dire risultino essere **madri di tre figli o più figli, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 18 anni**. La realizzazione del requisito si intende soddisfatta al momento della nascita del terzo figlio (o successivo) e la verifica dello stesso requisito si cristallizza alla data della nascita del terzo figlio (o successivo), **non producendosi alcuna decadenza dal diritto a beneficiare della riduzione contributiva in oggetto in caso di premorienza di uno o più figli o dell'eventuale fuoriuscita di uno dei figli dal nucleo familiare o, ancora, nelle ipotesi di non convivenza di uno dei figli o di affidamento esclusivo al padre**.

Parimenti, l'esonero di cui all'art. 1, c. 181, della legge 213/2023, spetta in favore delle lavoratrici che, nel periodo ricompreso dall'1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, risultino essere madri di due figli, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 10 anni.

Per identità di ratio, il requisito dell'essere madre di due figli si intende perfezionato al momento della nascita del secondo figlio e si cristallizza con riferimento a tale data, essendo irrilevante l'eventuale successiva premorienza di un figlio.

Nel caso in cui sia soddisfatto il requisito dell'essere madre di tre figli o più figli nel periodo dall'1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 (ai fini della riduzione contributiva di cui all'art. 1, c. 180) o il requisito dell'essere madre di due figli nel periodo dall'1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 (ai fini della riduzione contributiva di cui all'art. 1, c. 181), **l'esonero in esame, nelle ipotesi in cui**

sia prevista l'integrazione dell'indennità da parte del datore di lavoro per il congedo fruito, spetta a partire dal mese di perfezionamento del requisito richiesto dalla norma.

Alla luce di quanto sopra rappresentato, si esemplificano di seguito alcune casistiche applicative delle misure in trattazione, in ordine alla legittima spettanza delle stesse:

- la lavoratrice, alla data dell'1 gennaio 2024, è madre di tre figli. L'esonero di cui all'art. 1, c. 180, della legge n. 213/2023, trova applicazione a partire dall'1 gennaio 2024. Il figlio più piccolo compie il diciottesimo anno di età il 19 ottobre 2025. L'applicazione dell'esonero contributivo termina nel mese di ottobre 2025;

- la lavoratrice, alla data dell'1 gennaio 2024, è madre di due figli. L'esonero di cui all'art. 1, c. 181, della legge n. 213/2023, trova applicazione a partire dall'1 gennaio 2024. Il figlio più piccolo compie il decimo anno di età il 18 luglio 2024. L'applicazione dell'esonero contributivo termina nel mese di luglio 2024;

- la lavoratrice, alla data dell'1 gennaio 2024, è madre di un figlio ed è in corso la gravidanza del secondo figlio. La nascita del secondo figlio avviene l'11 giugno 2024. L'esonero di cui all'art. 1, c. 181, della legge n. 213/2023, trova applicazione a partire dall'1 giugno 2024 al 31 dicembre 2024;

- la lavoratrice, alla data dell'1 agosto 2024, è madre di due figli, ed è in corso la gravidanza del terzo figlio. La nascita del terzo figlio avviene in data 2 marzo 2025. Fino al 31 dicembre 2024 si applica l'esonero di cui all'art. 1, c. 181, della legge n. 213/2023. Dall'1 gennaio 2025 al 28 febbraio 2025 non si applica alcuna riduzione contributiva. A partire dall'1 marzo 2025 e fino al 31 dicembre 2026 si applica l'esonero di cui all'art. 1, c. 180, della legge n. 213/2023;

- la lavoratrice, alla data dell'1 gennaio 2024, è madre di tre figli, tutti di età superiore ai 18 anni. Non spetta alcuna riduzione contributiva.

I casi esemplificativi di cui sopra si riferiscono a ipotesi in cui il rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia in corso alle date indicate. Resta fermo che, qualora il rapporto di lavoro a tempo indeterminato venga instaurato successivamente alla realizzazione dello status di madre con due o tre figli, l'esonero in trattazione, in presenza dei requisiti legittimanti, troverà applicazione a partire dalla data di decorrenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Pertanto, nelle ipotesi in cui la nascita del secondo figlio avvenga l'11 giugno 2024 e il rapporto di lavoro dipendente venga instaurato a decorrere dall'1 settembre 2024, l'esonero di cui all'art. 1, c. 181, della legge n. 213/2023, trova applicazione a partire dall'1 settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2024.

Tenuto conto della parificazione tra la filiazione naturale e gli istituti dell'adozione e dell'affidamento operata dal decreto legislativo n. 151/2001 (c.d. Testo unico della maternità e della paternità), ai fini dell'applicazione della disciplina ivi prevista, a tutela e sostegno della maternità e della paternità, **deve ritenersi che la riduzione contributiva in esame spetti anche alle lavoratrici che hanno bambini in adozione o in affidamento.**

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato dei settori pubblico e privato, incluso il settore agricolo, compresi i casi di regime di part-time, con l'esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

Rientrano nell'ambito di applicazione della misura anche i rapporti di apprendistato, in quanto tale rapporto, come previsto dall'articolo 41, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, deve considerarsi un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Qualora un rapporto di lavoro a tempo determinato venga convertito a tempo indeterminato, l'esonero può trovare legittima applicazione a decorrere dal mese di trasformazione a tempo indeterminato.

La misura è, inoltre, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001.

Considerata, infine, la sostanziale equiparazione dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo, affermata con il d.lgs. n. 150/2015, **l'esonero contributivo in esame spetta anche per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.**

ASSETTO E MISURA DELL'ESONERO

L'esonero di cui all'art. 1, commi 180 e 181, della legge n. 213/2023 è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 100% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, nel limite massimo di 3.000 euro annui, da riparametrare e applicare su base mensile.

La soglia massima di esonero della contribuzione dovuta dalla lavoratrice, riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 250 euro (€ 3.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 8,06 euro (€ 250/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Tali soglie massime devono ritenersi valide anche nelle ipotesi di rapporti di lavoro part-time, per le quali, pertanto, non è richiesta una riparametrazione dell'ammontare dell'esonero spettante.

Nelle suddette ipotesi, resta ferma la possibilità per la medesima lavoratrice titolare di più rapporti di lavoro di avvalersi dell'esonero in trattazione per ciascun rapporto.

Nel caso in cui la lavoratrice madre, alla data dell'1 gennaio 2024, risulti già essere madre di tre o più figli, di cui il minore abbia un'età inferiore a 18 anni, l'esonero trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2024. Viceversa, nel caso in cui il requisito dell'essere madre di tre o più figli si

perfezioni in un momento successivo a tale data, l'esonero trova applicazione a partire dal mese della nascita del terzo figlio.

Parimenti, nel caso in cui la lavoratrice madre, alla data dell'1 gennaio 2024, risulti già essere madre due figli, di cui il minore abbia un'età inferiore a 10 anni, l'esonero trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2024. Viceversa, nel caso in cui il requisito dell'essere madre di due figli si perfezioni in un momento successivo a tale data, l'esonero trova applicazione a partire dal mese della nascita del secondo figlio.

Per i rapporti di lavoro instaurandi, invece, la decorrenza dell'esonero, come sopra precisato, è, in presenza dei presupposti legittimanti, a partire dalla data di instaurazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Per quanto riguarda il termine di applicazione delle misure, queste cessano al verificarsi della prima delle due scadenze individuate dalla norma. Nello specifico:

- l'esonero di cui all'art. 1, c. 180, cessa di avere applicazione alla data del 31 dicembre 2026 o nel mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, qualora tale evento si realizzi prima della scadenza prevista del 31 dicembre 2026;

- l'esonero di cui all'art. 1, c. 181, cessa di avere applicazione alla data del 31 dicembre 2024 o nel mese di compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo, qualora tale evento si realizzi prima della scadenza prevista del 31 dicembre 2024.

CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'ESONERO

La misura agevolativa in trattazione si applica sulla quota dei contributi a carico della lavoratrice madre, in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato dei settori pubblico e privato, sia instaurati che instaurandi, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, a condizione che, nel periodo dall'1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2026:

- la lavoratrice sia madre di tre o più figli;

- il figlio più piccolo abbia un'età inferiore a 18 anni (da intendersi come 17 anni e 364 giorni).

Per i periodi di paga dall'1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, l'esonero trova applicazione anche in favore delle lavoratrici madri di due figli, a condizione che il figlio più piccolo abbia un'età inferiore a 10 anni (da intendersi come 9 anni e 364 giorni).

Si ribadisce, inoltre, che la riduzione contributiva trova applicazione anche in favore delle lavoratrici che, nell'ambito del proprio nucleo familiare, abbiano bambini in adozione o in affidamento.

L'agevolazione in commento, pertanto, non assume la natura di incentivo all'assunzione e, di conseguenza, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015.

Il diritto alla fruizione dell'agevolazione, inoltre, sostanziandosi in una riduzione contributiva per la lavoratrice, che non comporta benefici in capo al datore di lavoro, non è neanche subordinato al possesso, ai sensi dell'art. 1, c. 1175, della legge n. 296/2006, del documento unico di regolarità contributiva (DURC).

COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Come già precisato, l'esonero di cui ai commi 180 e 181 dell'art. 1 della legge n. 213/2023, in quanto misura di carattere generale applicata sulla quota dei contributi a carico delle lavoratrici madri, non costituisce aiuto di Stato e non è, pertanto, soggetto all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

COORDINAMENTO CON ALTRE AGEVOLAZIONI

L'esonero contributivo in trattazione, pari al 100% della quota di contribuzione a carico della lavoratrice madre, nel limite massimo di 3.000 euro annui, da riparametrare su base mensile, risulta cumulabile con gli esoneri riguardanti la contribuzione dovuta dal datore di lavoro, previsti a legislazione vigente.

Con particolare riferimento all'eventuale regime di cumulo con altre riduzioni sulla quota contributiva a carico del lavoratore, si precisa ulteriormente che l'esonero di cui all'art. 1, commi 180 e 181, della legge n. 213/2023, risulta strutturalmente alternativo all'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (quota IVS) a carico del lavoratore previsto dall'art. 1, c. 15, della medesima legge (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 1 e 4 del 2024, N.d.R.).

Al riguardo, si osserva, infatti, che la riduzione contributiva di cui all'art. 1, c. 15, della legge di Bilancio 2024 trova applicazione, nella misura del 6%, a condizione che, nel singolo mese di paga, la retribuzione percepita dal lavoratore non superi la soglia massima di 2.692 euro, al netto del rateo di tredicesima o di ulteriori ratei aggiuntivi (p. es., quattordicesima). Ne deriva che, per le retribuzioni mensili pari a 2.692 euro, l'onere contributivo massimo che può essere sostenuto dalla lavoratrice, ipotizzando un'aliquota contributiva pari a 9,19%, risulta essere di 247,39 euro. Detto importo, pertanto, nel singolo mese di paga, è inferiore alla quota contributiva massima esonerabile ai sensi dell'art. 1, commi 180 e 181, della legge n. 213/2023, pari a 250 euro mensili (3.000 euro annui/12).

Ne consegue, quindi, che l'applicazione della riduzione contributiva in argomento a favore delle lavoratrici madri, nel singolo mese di paga, esaurisce l'importo massimo esonerabile sulla quota IVS a carico della lavoratrice, non residuando, pertanto, un concreto spazio di autonoma operatività dell'esonero IVS previsto dal comma 15 della legge di Bilancio 2024. Laddove sussistano i presupposti legittimanti per l'applicazione di entrambe le misure, quindi, queste possono trovare sostanziale applicazione soltanto in via alternativa tra di loro.

Resta fermo che dal mese successivo rispetto alla fruizione di una delle due misure di esonero (p. es., nelle ipotesi, per le lavoratrici madri di tre o più figli, in cui venga raggiunta la maggiore età del figlio più piccolo o, al contrario, in caso di nascita del terzo o di ulteriore figlio) si possa ricorrere, in presenza dei presupposti legittimanti, alla diversa misura di esonero della quota a carico della lavoratrice.

Ad esempio, le lavoratrici madri di tre o più figli, dal mese successivo al raggiungimento della maggiore età del figlio più piccolo possono accedere all'esonero IVS, non possedendo più i requisiti legittimanti per l'accesso all'esonero di cui al citato comma 180 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2024. Analogamente, dal mese della nascita del secondo figlio, la lavoratrice può accedere, sino al 31 dicembre 2024, all'esonero di cui al comma 181 in via alternativa rispetto all'esonero di cui al comma 15 del medesimo art. 1 della legge di Bilancio 2024 fruito nella precedente mensilità (cfr., sul punto, anche la circolare n. 11 del 16 gennaio 2024 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2024, N.d.R.).

ISTRUZIONI OPERATIVE

Al fine di agevolare l'accesso alla misura in trattazione, **le lavoratrici** pubbliche e private **titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono comunicare al loro datore di lavoro la volontà di avvalersi dell'esonero in argomento, rendendo noti al medesimo datore di lavoro il numero dei figli e i codici fiscali di due o tre figli.**

I datori di lavoro possono, di conseguenza, esporre nelle denunce retributive l'esonero spettante alla lavoratrice secondo le indicazioni riportate nei successivi paragrafi.

La compilazione da parte del datore di lavoro delle denunce con le informazioni relative ai codici fiscali di due o tre figli (qualora la lavoratrice sia madre di più di tre figli è sufficiente indicare tre codici fiscali, comprendendo il codice fiscale del figlio più piccolo) consente all'Istituto, in collaborazione con gli Enti preposti alla detenzione e al trattamento delle informazioni riguardanti la genitorialità o l'affido, di effettuare i controlli di coerenza di quanto dichiarato e, qualora i dati dichiarati dovessero risultare non veritieri, di provvedere tempestivamente al disconoscimento della misura di esonero.

Resta fermo che, qualora la lavoratrice volesse comunicare direttamente all'Istituto le informazioni relative ai codici fiscali dei figli, tale possibilità è consentita mediante predisposizione di un apposito applicativo che la lavoratrice può compilare inserendo i codici fiscali dei figli.

Sarà dato atto della disponibilità di tale applicativo sul portale istituzionale www.inps.it. con pubblicazione di apposito messaggio.

Al riguardo, si evidenzia che la mancata comunicazione dei codici fiscali dei figli da parte del datore di lavoro nelle denunce o, in via alternativa, da parte della lavoratrice mediante utilizzo dell'apposito applicativo, comporta la revoca del beneficio fruito secondo le indicazioni che saranno successivamente fornite.

Si ribadisce, da ultimo, che l'esonero in argomento spetta a decorrere da gennaio 2024, laddove la madre in tale data sia già in possesso dei requisiti legittimanti, o, per le ipotesi in cui il presupposto legittimante (nascita del secondo o di ulteriore figlio) si concretizzi in corso d'anno, dal mese di realizzazione dell'evento.

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALL'ESONERO NELLA SEZIONE DEL FLUSSO UNIEMENS

I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero in oggetto, espongono a partire dal flusso Uniemens di competenza **febbraio 2024**, le lavoratrici per le quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento e l'elemento della sezione .

In particolare, nell'elemento deve essere indicata la contribuzione dovuta calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante devono essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, l'elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <**CodiceCausale**> deve essere inserito il valore “**ELA3**” avente il significato di “Esonero articolo 1, comma 180, legge n. 213/2023” nella casistica in cui sono presenti almeno tre figli o il valore “**ELA2**” avente il significato di “Esonero articolo 1, comma 181, legge n. 213/2023” nella casistica in cui sono presenti due figli;

- l'elemento <**IdentMotivoUtilizzoCausale**> deve essere presente due volte, valorizzato con il codice fiscale del primo e del secondo figlio, qualora si intenda fruire del codice ELA2 oppure dovrà essere presente tre volte, valorizzato con i codici fiscali di tre figli nei quali deve obbligatoriamente essere inserito il CF del figlio più piccolo, qualora si intenda fruire del codice ELA3, madre di almeno tre figli. Se la lavoratrice intende avvalersi della procedura telematica con l'applicativo di cui al paragrafo 7 deve essere indicata in una sola occorrenza il valore “N”;

- nell'elemento <**TipIdentMotivoUtilizzo**> deve essere inserito il valore “CF_PERS_FIS” nel caso in cui venga inserito il codice fiscale, l'elemento non deve essere presente qualora <IdentMotivoUtilizzocausale> sia stato valorizzato con “N”

- nell' elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <BaseRif> deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese con esclusivo riferimento ai mesi arretrati;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati sopra esposti nell'Uniemens sono poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

Se validato il valore "ELA3"

- con il codice "L591", avente il significato di "conguaglio esonero art.1, comma 180, legge n. 213/2023 - tre o più figli";
- con il codice "L592", avente il significato di "Arretrati Esonero art.1, comma 180, legge n. 213/2023 – tre o più figli".

Se validato il valore "ELA2"

- con il codice "L593", avente il significato di "conguaglio esonero art.1, comma 181, legge n. 213/2023 – due figli";
- con il codice "L594", avente il significato di "Arretrati Esonero art.1, comma 181, legge n. 213/2023 – due figli".

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento al mese di gennaio 2024 e febbraio 2024 arretrati può essere effettuata nei flussi Uniemens dei tre mesi successivi alla pubblicazione della presente circolare (marzo, aprile, maggio 2024).

Nel caso in cui i datori di lavoro abbiano già esposto sulla mensilità di gennaio 2024 o nei mesi di nascita del figlio l'esonero sulla quota IVS a carico della lavoratrice previsto dall'art. 1, c. 15, della legge di Bilancio 2024, per poter usufruire dell'esonero oggetto della presente circolare, devono provvedere alla restituzione dell'importo già conguagliato valorizzando all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il valore

- “**Mo54**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Restituzione quota 6% sullo sgravio art. 1, comma 15, della legge di Bilancio 2024”;
 - “**Mo55**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Restituzione quota 7% sullo sgravio art. 1, comma 15, della legge di Bilancio 2024”;
- nell’elemento <**IdentMotivoUtilizzoCausale**> deve essere inserito il valore “N”;
- nell’elemento <**AnnoMeseRif**> deve essere indicato l’AnnoMese di riferimento;
- nell’elemento <**BaseRif**> deve essere inserito l’importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese;
- nell’elemento <**ImportoAnnoMeseRif**> deve essere indicato lo sgravio da restituire pari allo 6% o al 7% dell’imponibile contributivo.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l’attività e vogliono fruire dell’esonero spettante, possono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALL’ESONERO NELLA SEZIONE <LISTAPOSPA> DEL FLUSSO UNIEMENS

omissis

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALL’ESONERO NELLA SEZIONE <POSAGRI> DEL FLUSSO UNIEMENS

omissis

**«GESTIONE SEPARATA» INPS
ALIQUOTE CONTRIBUTIVE PER IL 2024**

L'INPS ha comunicato le aliquote dei contributi e i valori relativi al minimale e al massimale del reddito erogato per il calcolo di quelli dovuti per l'anno 2024 da tutti i soggetti iscritti alla «Gestione separata», di cui all'art. 2, c. 26, della legge n. 335/1995 (circolare 29/01/2024 n. 24).

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE E DI COMPUTO PER COLLABORATORI E FIGURE ASSIMILATE

Per l'anno 2024 l'aliquota contributiva e di computo per i collaboratori e le figure assimilate, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata ex art. 2, c. 26, della legge n. 335/1995, non pensionati né titolari di partita IVA, è pari al 33% (art. 1, c. 79, della legge n. 247/2007 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2018; API INDUSTRIA NOTIZIE nn. 14 e 15 del 2012).

Sono, inoltre, in vigore le seguenti aliquote pari a:

- **0,50%**, istituita (ex art. 59, c. 16, della legge n. 449/1997) per il finanziamento dell'onere derivante dalla estensione della tutela relativa alla maternità, agli assegni per il nucleo familiare e alla malattia, anche in caso di non degenza ospedaliera, disposta dall'art. 1, c. 788, della legge n. 296/2006;
- **0,22%**, ex art. 7 del d.m. 12/7/2007 per finanziare le prestazioni economiche a favore delle lavoratrici durante i periodi di astensione dall'attività per maternità (messaggio INPS n. 27090/2007 – API INDUSTRIA NOTIZIE n. 27/2007);
- **1,31%**, prevista dal nuovo art. 15, c. 15-quinquies, del d.lgs. n. 22/2015, introdotto dal comma 223 dell'art. 1 della legge n. 234/2021, con il quale è stato stabilito l'obbligo del versamento di un'aliquota contributiva contro la disoccupazione “*pari a quella dovuta per la prestazione NASpl*”. Sono interessati i soggetti i cui compensi derivano da uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica (cfr. art. 50, c. 1, lettera c-bis), del D.P.R. n. 917/1986, ossia del Testo unico delle imposte sui redditi - TUIR), anche se tali soggetti non sono beneficiari della relativa prestazione; rapporti di collaborazioni coordinate e continuative; dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio. Per ulteriori indicazioni si rinvia alla circolare INPS n. 25/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2022).

Per effetto delle disposizioni sopra richiamate, le aliquote contributive dovute alla Gestione separata dai committenti, ex art. 2, c. 26, della legge n. 335/1995, per l'anno 2024 sono le seguenti:

Codice	Tipo rapporto. Soggetti senza altra copertura previdenziale obbligatoria, non titolari di pensione e di P.IVA	IVS	Malattia Maternità ANF	Maternità ex D.M. 12.7.2007	DIS-COLL [*]	Totale
1A - 1E	AMMINISTRATORE DI SOCIETÀ, ASSOCIAZIONE E ALTRI ENTI CON O SENZA PERSONALITÀ GIURIDICA	33,00	0,50	0,22	1,31	35,03

1B	SINDACO DI SOCIETÀ, ASSOCIAZIONE E ALTRI ENTI CON O SENZA PERSONALITÀ GIURIDICA	33,00	0,50	0,22	1,31	35,03
1C	REVISORE DI SOCIETÀ, ASSOCIAZIONE E ALTRI ENTI CON O SENZA PERSONALITÀ GIURIDICA	33,00	0,50	0,22	1,31	35,03
1D	LIQUIDATORE DI SOCIETÀ	33,00	0,50	0,22	1,31	35,03
02	COLLABORATORE DI GIORNALI, RIVISTE, ENCICLOPEDI E SIMILI	33,00	0,50	0,22	1,31	35,03
03	PARTECIPANTE A COLLEGI E COMMISSIONI	33,00	0,50	0,22		33,72
04	AMMINISTRATORE DI ENTI LOCALI (D.M. 25.5.2001)	33,00	0,50	0,22		33,72
05	DOTTORATO DI RICERCA, ASSEGNO, BORSA DI STUDIO	33,00	0,50	0,22	1,31	35,03
06	CO. CO. CO. (CON CONTRATTO A PROGETTO/PROGRAMMA DI LAVORO/FASE)	33,00	0,50	0,22	1,31	35,03
07	VENDITORE PORTA A PORTA	33,00	0,50	0,22		33,72
09	RAPPORTI OCCASIONALI AUTONOMI (LEGGE N. 326/2003 ART. 44)	33,00	0,50	0,22		33,72
11	COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE PRESSO PP.AA.	33,00	0,50	0,22	1,31	35,03
12	RAPPORTI DI CO. CO. CO. PROROGATI	33,00	0,50	0,22	1,31	35,03
13	ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE (dal 2004 al 2015)	33,00	0,50	0,22		33,72
14	FORMAZIONE SPECIALISTICA	33,00	0,50	0,22		33,72
17	CONSULENTE PARLAMENTARE	33,00	0,50	0,22	1,31	35,03
18	COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE - D.LGS. N. 81/2015	33,00	0,50	0,22	1,31	35,03
19	AMMINISTRATORE DI ENTI LOCALI Iscritti in GS come Liberi Professionisti	25,00	0,50	0,22	0,35	26,07
20	COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE Covid19 - Ordinanza 24 ottobre 2020 D.P.C.M. Protezione Civile	33,00	0,50	0,22	1,31	35,03

Per i **soggetti già pensionati o assicurati presso altre forme di previdenza obbligatorie**, per l'anno 2024, l'aliquota è confermata al **24%** (art. 1, c. 79, 2° periodo, della legge n. 247/2007).

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE E DI COMPUTO PER PROFESSIONISTI

Per l'anno 2024 le aliquote previste per i **lavoratori autonomi, titolari di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, iscritti alla Gestione separata e non assicurati ad altre forme di previdenza né pensionati** sono:

- per invalidità, vecchiaia e superstiti, pari al **25%** (art. 1, c. 165, della legge n. 232/2016);

- per la tutela relativa alla maternità, agli assegni per il nucleo familiare, alla degenza ospedaliera, alla malattia e al congedo parentale (messaggio n. 27090/2007 - API INDUSTRIA NOTIZIE n. 27/2007) pari allo **0,72%** (art. 59, c. 16, della legge n. 449/1997);
- per l'“*indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa*” (ISCRO), pari allo **0,35%** (art. 1, c. 154, della legge n. 213/2023).

Per effetto delle disposizioni sopra illustrate, l'aliquota contributiva complessiva dovuta alla Gestione separata dai professionisti è la seguente:

Professionisti	Aliquote
Soggetti non assicurati presso altra forma di previdenza obbligatoria	26,07% (25,00 IVS + 0,72 aliquota aggiuntiva + 0,35 ISCRO)

Per i titolari di reddito autonomo di cui all'art. 53 del D.P.R. n. 917/1986 **pensionati o assicurati presso altre forme di previdenza obbligatorie**, obbligati alla contribuzione presso la Gestione separata, per l'anno 2024, l'aliquota è confermata al **24%**, (art. 1, c. 79, 2° periodo, della legge n. 247/2007).

RIPARTIZIONE DELL'ONERE CONTRIBUTIVO

Aziende committenti

La ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e **committente** è stabilita nella misura rispettivamente di un terzo (1/3) e **due terzi (2/3)**.

L'obbligo del versamento dei contributi è in capo all'azienda committente, che deve eseguire il pagamento entro il giorno 16 del mese successivo a quello di effettiva corresponsione del compenso, tramite il modello “F24” telematico per i datori privati.

Professionisti

Per quanto concerne i professionisti iscritti alla Gestione separata, **l'onere contributivo è a carico degli stessi** e il versamento deve essere eseguito, tramite modello “F24” telematico, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2023, primo e secondo acconto 2024). L'acconto per l'anno di imposta 2024 deve essere calcolato applicando le aliquote in vigore per l'anno 2024.

COMPENSI CORRISPOSTI AI COLLABORATORI ENTRO IL 12 GENNAIO 2024

L'art. 51 del TUIR dispone che le somme corrisposte entro il 12 del mese di gennaio si considerano percepite nel periodo di imposta precedente (c.d. principio di cassa allargato); sui compensi erogati ai collaboratori entro la data del 12 gennaio 2024 e riferiti a prestazioni effettuate entro il 31 dicembre 2023, di conseguenza, devono essere applicate le aliquote contributive previste per l'anno di imposta 2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 5/2023).

MASSIMALE E MINIMALE**Massimale annuale di reddito**

Le predette aliquote sono applicabili, con i criteri innanzi indicati, facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla Gestione separata fino al raggiungimento del massimale che, per il 2024, è pari a € 119.650,00 (art. 2, c. 18, della legge n. 335/1995).

Minimale - Accredito contributivo

L'accredito dei contributi è basato sul minimale di reddito (art. 1, c. 3, della legge n. 233/1990), pari, per l'anno 2024, a € 18.415,00.

Pertanto, gli iscritti per i quali è applicata l'aliquota del 24% avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo annuo di 4.419,6 euro, mentre gli iscritti per i quali il calcolo della contribuzione avviene applicando l'aliquota maggiore avranno l'accredito con un contributo annuale pari ai seguenti importi:

- € 4.800,79 euro (di cui € 4.603,75 ai fini pensionistici) per i professionisti che applicano l'aliquota del 26,07%;
- € 6.209,54 (di cui € 6.076,95 ai fini pensionistici) per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota del 33,72%;
- € 6.450,77 (di cui € 6.076,95 ai fini pensionistici) per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota del 35,03%.

[*] La DIS-COLL è l'indennità di disoccupazione destinata ai collaboratori coordinati e continuativi (esclusi gli amministratori e i sindaci), iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 7/2015, pp. 51-52). Ai fini del suo riconoscimento tali lavoratori:

- non devono essere pensionati;
- devono essere privi di partita IVA;
- devono essere disoccupati involontariamente; l'accesso alla DIS-COLL va quindi escluso in caso di recesso del lavoratore dal contratto di collaborazione (art. 15, c. 1, del d.lgs. n. 22/2015);
- devono risultare disoccupati ex art. 1, c. 2, lettera c), del d.lgs. n. 181/2000, avendo cioè sottoscritto, presso il competente Centro per l'impiego, la dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento e alla ricerca di attività lavorativa;
- devono avere versato almeno un mese di contribuzione nel periodo compreso tra l'1 gennaio dell'anno solare precedente quello in cui è cessato il rapporto di collaborazione e la cessazione dello stesso;
- nell'anno solare in cui è cessato il rapporto di collaborazione devono aver versato almeno una mensilità di contribuzione oppure avere un rapporto di durata pari, almeno, a un mese e che abbia dato luogo a un reddito pari o superiore alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

Da luglio 2017, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi da tale data, la DIS-COLL è riconosciuta anche agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 18/2017).

**TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE E INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE NASPI:
IMPORTI VALIDI PER IL 2024**

Con effetto da gennaio di ogni anno l'importo di cui all'art. 3, c. 5, lettera b), del d.lgs. n. 148/2015 (come modificato dalla legge n. 234/2021 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2022) - che, a decorrere dal 2022, costituisce **l'unico massimale del trattamento di integrazione salariale indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori** - è incrementato nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (art. 3, commi 1, 5, 5-bis e 6, del d.lgs. n. 148/2015) ^[1].

In merito ai massimali delle prestazioni a sostegno del reddito e dell'indennità di disoccupazione NASpI per l'anno in corso, pertanto, l'INPS ha comunicato quanto segue (circolare n. 25 del 29 gennaio 2024).

TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA (CIGO), STRAORDINARIA (CIGS) E ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (AIS) DEL FIS

Nella sottostante tabella si riporta l'importo massimo mensile del trattamento di integrazione salariale (art. 3, c. 5-bis, del d.lgs. n. 148/2015), in vigore dall'1 gennaio 2024 e che prescinde dall'importo della retribuzione mensile di riferimento. L'importo del massimale è indicato al lordo e al netto della riduzione prevista dall'art. 26 della legge n. 41/1986 che, attualmente, è pari al 5,84%.

Trattamenti di integrazione salariale (art. 3, c. 5-bis, del d.lgs. n. 148/2015)	
Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
1.392,89	1.311,56

Tale importo massimo deve essere incrementato nella misura ulteriore del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali (art. 2, c. 17, della legge n. 549/1995).

Trattamenti di integrazione salariale - settore edile e lapideo (intemperie stagionali)	
Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
1.671,48	1.573,86

INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE NASPI

L'importo massimo mensile - per cui non opera la citata riduzione ex art. 26 della legge n. 41/1986 - è pari a € **1.550,42**; la retribuzione da prendere a riferimento è di € **1.425,21** (art. 4, c. 2, del d.lgs. n. 22/2015 - CONFIMI RAVENNA NEWS n. 7/2015).

^[1] Decreto legislativo n. 148/2015, art. 3, commi 1, 5, 5-bis e 6.

1. Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga. Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta, nei limiti di cui ai periodi precedenti, sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.

5. L'importo del trattamento di cui al comma 1 è soggetto alle disposizioni di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, e non può superare per l'anno 2015 gli importi massimi mensili seguenti, comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di dodici mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive:

a) euro 971,71 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24;

b) euro 1.167,91 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.102,24.

5-bis. Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, il massimale di cui alla lettera a) del comma 5 cessa di produrre i propri effetti e l'importo del trattamento di cui al comma 1, indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, non può superare l'importo massimo mensile di cui al comma 5, lettera b), come rivalutato ai sensi del comma 6.

6. Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016, gli importi del trattamento di cui alle lettere a) e b) del comma 5, nonché la retribuzione mensile di riferimento di cui alle medesime lettere, sono aumentati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

DISABILI E ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONE CON LE «CONVENZIONI» - NOTA INFORMATIVA DELLA REGIONE EMILIA ROMAGNA

Con l'acclusa nota del 26 gennaio 2024, l'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna - Ambito territoriale di Ravenna ha segnalato le novità procedurali riguardanti la **possibilità di adempiere agli obblighi di assunzione dei disabili tramite lo strumento delle convenzioni** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 26/2021, pp. 34 e 35) - di cui agli artt. 11, 12 e 12 bis della [legge n. 68 del 1999](#) e all'art. 22 della legge regionale n. 17/2005 (<https://demetra.regione.emilia-romagna.it/al/articolo?urn=er:assemblealegislativa:legge:2005;17>), sotto riportati -, **opzione esercitabile nella fase di invio del prospetto informativo** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2024), in base a **“una specifica implementazione” del sistema SARE.**

Nel *“primo anno di implementazione”* - giova evidenziarlo - *sarà possibile sempre chiedere la stipula di convenzione, anche se non si è esercitata l'opzione nel prospetto inviato tramite SARE (entro il 31 gennaio 2024, N.d.R.), attraverso PEC”* e nel rispetto dei termini indicati nella nota.

Legge n. 68/1999

Art. 11 - Convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'[articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469](#), come modificato dall'articolo 6 della presente legge, **possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge.**
(22)

2. Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni ai sensi della presente legge.

4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

5. Gli uffici competenti promuovono ed attuano ogni iniziativa utile a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili anche attraverso convenzioni con le cooperative sociali di cui all'[articolo 1, comma 1, lettera b\), della legge 8 novembre 1991, n. 381](#), e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali di cui all'[articolo 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266](#), e comunque con gli organismi di cui agli [articoli 17 e 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), ovvero con altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della presente legge.

6. L'organismo di cui all'[articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469](#), come modificato dall'articolo 6 della presente legge, può proporre l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 3 ed al primo periodo del [comma 6 dell'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 19 luglio 1994, n. 451](#). Tali deroghe devono essere giustificate da specifici progetti di inserimento mirato.

(22)

7. Oltre a quanto previsto al comma 2, **le convenzioni di integrazione lavorativa devono:**

- a) **indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;**
- b) **prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'[articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;**
- c) **prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.**

AGGIORNAMENTO (22)

Il [D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151](#) ha disposto (con l'art. 7, comma 2) che "Ogni riferimento all'organismo di cui all'[articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469](#), contenuto nella [legge n. 68 del 1999](#) si intende effettuato al comitato tecnico di cui all'[articolo 8, comma 1-bis, della legge n. 68 del 1999](#)".

Art. 12 - Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12-bis, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3, le cooperative sociali di cui all'[articolo 1, comma 1, lettera b\), della legge 8 novembre 1991, n. 381](#), e successive modificazioni, le imprese sociali di cui al [decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155](#), i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, nonché con i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione previsto dalla presente legge, di seguito denominati **soggetti ospitanti, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 presso i soggetti ospitanti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro.** Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al [comma 3 dell'articolo 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469](#), come modificato dall'articolo 6 della presente legge, **non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.**
2. La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:
- contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;
 - computabilità ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);
 - impiego del disabile presso i soggetti ospitanti di cui al comma 1 con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;
 - indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:
 - l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare ai soggetti ospitanti; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente ai soggetti ospitanti di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;
 - i nominativi dei soggetti da inserire ai sensi del comma 1;
 - la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo.
3. Alle convenzioni di cui al presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 11, comma 7.
4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 e con le cooperative sociali di cui all'[articolo 1, comma 1, lettera b\), della legge 8 novembre 1991, n. 381](#), e successive modificazioni, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili.

Art. 12-bis - Convenzioni di inserimento lavorativo

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12 **gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione** di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), di seguito denominati **soggetti conferenti, e i soggetti** di cui al comma 4 del presente articolo, di seguito denominati **soggetti destinatari, apposite convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro.** Sono fatte salve le convenzioni in essere ai sensi dell'[articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#).
2. La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e, in ogni caso, nei limiti del 10 per cento della quota di riserva di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), con arrotondamento all'unità più vicina.
3. Requisiti per la stipula della convenzione sono:
- individuazione delle persone disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'[articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469](#), come modificato dall'articolo 6 della presente legge, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;
- ((22))
- durata non inferiore a tre anni;
 - determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo. È consentito il conferimento di più commesse di lavoro;
 - conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario.
4. Possono stipulare le convenzioni di cui al comma 1 le cooperative sociali di cui all'[articolo 1, comma 1, lettere a\) e b\), della legge 8 novembre 1991, n. 381](#), e successive modificazioni, e loro consorzi; le imprese sociali di cui all'[articolo 2, comma 2, lettere a\) e b\), del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155](#); i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1. Tali soggetti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:
- non avere in corso procedure concorsuali;
 - essere in regola con gli adempimenti di cui al [decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626](#), e successive modificazioni;
 - essere dotati di locali idonei;
 - non avere proceduto nei dodici mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;
 - avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.

5. Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla presente legge, il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può:

- a) rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;
- b) assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa,

((...))

in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'articolo 13, comma 4, nei limiti delle disponibilità ivi previste,

((...))

6. La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in convenzione viene effettuata dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e irrogazione di sanzioni amministrative in caso di inadempimento.

7. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentita la Conferenza unificata, saranno definiti modalità e criteri di attuazione di quanto previsto nel presente articolo.

AGGIORNAMENTO (22)

Il [D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151](#) ha disposto (con l'art. 7, comma 2) che "Ogni riferimento all'organismo di cui all'[articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469](#), contenuto nella [legge n. 68 del 1999](#) si intende effettuato al comitato tecnico di cui all'[articolo 8, comma 1-bis, della legge n. 68 del 1999](#)".

Legge regionale dell'Emilia Romagna n. 17/2005

Art. 22 Programmi di inserimento lavorativo in cooperative sociali

1. Le assunzioni delle persone con disabilità previste all'articolo 20 possono essere realizzate anche attraverso programmi di inserimento individuali da effettuarsi presso le cooperative sociali di cui all' [articolo 1, comma 1, lettera b\) della legge n. 381 del 1991](#) e i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge. Sono fatti salvi gli obblighi e le opportunità previste da leggi speciali per le persone con disabilità qualora risultino più funzionali al loro inserimento lavorativo.
2. Gli inserimenti di cui al comma 1 sono possibili nel rispetto di convenzioni quadro stipulate dalle Province, sentiti gli organismi previsti dall'articolo 18, comma 4, con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello territoriale nonché con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative sociali del medesimo comma 1.
3. Le convenzioni quadro individuano criteri di riferimento in base ai quali stipulare le specifiche convenzioni previste al comma 4, lettera a).
4. Le assunzioni di cui al comma 1 sono possibili esclusivamente per le persone per le quali risulta particolarmente difficile il ricorso alle vie ordinarie del collocamento mirato, nonché a fronte delle seguenti condizioni:
 - a) adozione di specifica convenzione fra la Provincia competente, l'impresa fornitrice di commessa e la cooperativa sociale o il consorzio di cui al comma 1 ove viene realizzato l'inserimento;
 - b) copertura, attraverso questa modalità e relativamente alla durata della commessa, per tutte le imprese, di una percentuale della quota d'obbligo di riferimento non superiore al 30 per cento, con arrotondamento all'unità superiore, ferma restando, per la quota rimanente, l'ottemperanza, anche attraverso le convenzioni di cui all'articolo 20, agli obblighi di assunzione di cui alla [legge n. 68 del 1999](#);
 - c) individuazione da parte delle Province dei lavoratori da inserire, previo consenso degli stessi, con riferimento alle persone con disabilità psichiche, o in condizione di gravità certificata ai sensi della [legge 5 febbraio 1992, n. 104](#) (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), ovvero con altra disabilità che renda particolarmente difficile l'integrazione e la permanenza al lavoro attraverso le vie ordinarie individuata sulla base di criteri definiti sentito l'organismo di concertazione sociale di cui all'articolo 18, comma 4;
 - d) valore della commessa commisurato, relativamente agli inserimenti delle persone con disabilità attuati in base alla convenzione della lettera a), ai costi del lavoro dell'impresa committente, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, maggiorati di una percentuale pari almeno al 20 per cento, a fronte degli oneri relativi alle misure di accompagnamento; le commesse possono essere relative anche a quote parziali dei costi corrispondenti alle unità inserite, fermo restando che il computo, ai fini degli obblighi di assunzione di cui all'articolo 20, comma 1, degli inserimenti realizzati attraverso le convenzioni con le cooperative sociali è possibile solo a fronte del raggiungimento, anche attraverso più commesse, del costo complessivo corrispondente ad ogni unità di personale.
5. Le convenzioni di cui al comma 4, lettera a) possono essere stipulate da ogni Provincia con imprese che abbiano sede legale o amministrativa o unità operativa nel territorio di competenza, ovvero con imprese che abbiano unità operative nel territorio di competenza e sede legale o amministrativa in altre Province, previa intesa fra le Province interessate.
6. Le convenzioni sono sottoposte a verifica periodica, da realizzarsi, comunque, ogni ventiquattro mesi anche in raccordo con le attività delle commissioni di cui alla [legge n. 104 del 1992](#), con particolare riferimento all'obiettivo della stabilizzazione del rapporto di lavoro, anche mediante assunzione da parte delle imprese committenti o delle cooperative sociali e dei consorzi di cui al comma 1, e di accesso a contributi ed agevolazioni.
7. Alla scadenza della commessa le imprese adempiono agli obblighi di cui alla [legge n. 68 del 1999](#), eventualmente emergenti, attraverso:
 - a) assunzioni, da effettuarsi con le modalità di cui all'articolo 20 entro sessanta giorni dalla conclusione delle commesse;
 - b) ulteriori commesse di durata non inferiore a ventiquattro mesi, da realizzarsi ai sensi del comma 4;
 - c) stipula di convenzioni di cui all'articolo 20, ovvero con il ricorso agli altri istituti e strumenti previsti dalla [legge n. 68 del 1999](#).
8. La Giunta regionale approva criteri e modalità per l'avvio di sperimentazioni relative all'utilizzo da parte delle amministrazioni pubbliche individuate all'articolo 21, comma 1, delle possibilità di inserimento di cui al comma 1, fermo restando il pieno rispetto da parte delle stesse amministrazioni delle disposizioni previste al presente articolo.
9. Sono fatte salve, in ordine all'accertamento della condizione di gravità di cui al comma 4, lettera c), le competenze dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL), in riferimento agli invalidi del lavoro, nonché le previsioni contenute nel [decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915](#), (Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra), in riferimento alle persone di cui all' [articolo 1, comma 1, lettera d\) della legge n. 68 del 1999](#).

Ravenna, 26/01/2024

Alle Associazioni datoriali della provincia di Ravenna
LORO SEDI

Ai Consulenti del lavoro della Provincia di Ravenna

All'Ordine dei Consulenti del Lavoro
della provincia di Ravenna

Via Antica Zecca 6 48100 RAVENNA

PEC: ordine.ravenna@consulentidellavoropec.it

PEO: albocdlra@tin.it

Oggetto: **PROSPETTI INFORMATIVI IN REGIONE EMILIA-ROMAGNA - ANNO 2024 - NOTA INFORMATIVA**

Con le Deliberazioni di Giunta Regionale n. 1210 del 17/7/2023 e n.2144 del 12/12/2023 la Regione Emilia - Romagna ha approvato le prime indicazioni per l'attuazione delle "*Linee guida del collocamento mirato*" di cui al D.M. n. 43 dell'11/03/2022, rese attuative con la Determinazione Dirigenziale n. 2213 del 21/12/2023 del Direttore dell'Agenzia regionale per il Lavoro.

Tra le principali novità, si segnalano alcune modifiche procedurali atte a favorire l'adempimento degli obblighi assunzionali previsti per i datori di lavoro attraverso un utilizzo ancora più ampio delle convenzioni (artt.11, 12 e 12 bis L. 68/1999 e art.22 L.R. 17/2005), ritenute strumento prioritario per consentire ai datori di lavoro interessati un'adeguata programmazione delle assunzioni, a partire dalla fase di invio del prospetto informativo.

A tal fine, nella fase di invio del prospetto informativo, al termine ordinario del 31 gennaio di ogni anno, o in corso d'anno, qualora ne ricorrano le condizioni, grazie ad una specifica implementazione del **sistema informativo regionale SARE**, i datori di lavoro potranno esercitare l'opzione "*stipula convenzione*", manifestando in tal modo la volontà di adempiere, anche parzialmente, agli obblighi assunzionali attraverso tale strumento.

Per i datori di lavoro che utilizzano SARE, nello specifico, l'opzione "*stipula convenzione*" potrà essere espressa all'interno del Quadro 2 della sezione "Autorizzazioni" del prospetto informativo provinciale SARE. Il campo "*Stipula convenzione prevista*" verrà attivato rispondendo sia SI che NO alla voce "*Convenzione richiesta o concessa*". Si precisa che tale campo ("*Convenzione richiesta o concessa*") è un campo da compilare obbligatoriamente in tutti i casi in cui il sistema rilevi almeno una scopertura.

In particolare:

- Valorizzando il **campo "SI"**, il datore di lavoro manifesta la volontà di adempiere agli obblighi tramite lo strumento della convenzione: entro **90 gg** dalla data di presentazione del prospetto informativo, verrà contattato dall'Ufficio per il collocamento mirato per avviare il confronto sui contenuti della stessa che dovrà comunque essere formalizzata, ovvero firmata da tutti i soggetti interessati, entro il termine dei 90 gg indicati. Resta nella facoltà del datore di lavoro procedere in autonomia a contattare l'Ufficio in un termine congruo che tenga conto del limite temporale sopra indicato.

Si specifica che in fase di invio del prospetto informativo annuale, dove la scadenza ordinaria è prevista il 31 gennaio, *il termine dei 90 gg decorre, convenzionalmente, sempre dal 1° febbraio.*

Il mancato perfezionamento della convenzione entro i termini sopra indicati autorizza gli Uffici CM a procedere con le procedure di avviamento numerico.

Come già detto, la scelta dell'opzione "*Stipula convenzione*" potrà essere esercitata anche nel caso il datore di lavoro intenda ottemperare all'obbligo assunzionale, anche parzialmente, attraverso quanto previsto dall'art.22 della LR 17/2005 e ss.mm o attraverso convenzioni ex art. 12 bis l.68/99, fermo restando le condizioni e le percentuali di quota d'obbligo possibili da ricoprire con tali strumenti.

Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna - Ambito Territoriale di Ravenna
Ufficio per il Collocamento Mirato

Via della Lirica, 21 - 48124 Ravenna - Tel 0544-280540 / 280576 Fax 0544-266001

E-mail: CollocamentoMiratoRA@Regione.Emilia-Romagna.it

Pec: arlavoro.RA@postacert.regione.emilia-romagna.it

www.agenzia lavoro.emr.it

- Nel caso venga invece valorizzato il campo **“NO”** il datore di lavoro, fatta salva la possibilità di ottemperare agli obblighi con altri strumenti disponibili quali *computo*, *compensazione territoriale*, *esonero* nei casi e nelle modalità previste dalla normativa vigente, può ottemperare agli obblighi presentando richiesta di nulla osta nominativo entro 60 giorni dall'invio del prospetto. Decorso tale termine, la presentazione del prospetto varrà quale richiesta numerica, autorizzando quindi gli Uffici per il CM a predisporre le procedure di avviamento numerico.

Per i datori di lavoro che **non utilizzano il Sistema informativo SARE**, la volontà di adempiere, anche parzialmente, agli obblighi attraverso lo strumento della convenzione, potrà venire esercitata tramite invio di apposita PEC, entro 60 gg dall'invio del prospetto, ovvero a partire dal 1° febbraio, all'UCM (all'indirizzo: Pec: arlavoro.RA@postacert.regione.emilia-romagna.it). Dalla ricezione di tale comunicazione decorrono i 90 gg per la formalizzazione delle convenzioni.

In caso di **insorgenza dell'obbligo in corso d'anno** il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione agli UCM competenti **entro 60 giorni dell'insorgenza dell'obbligo**.

In tal caso, potrà:

- a) Inviare un nuovo prospetto
- b) Inviare una PEC

Nel caso a), ove utilizzi il sistema informativo SARE, potrà manifestare la volontà di adempiere all'obbligo mediante lo strumento della convenzione utilizzando l'opzione "stipula convenzione" come sopra descritto. Si specifica che in questo caso il termine dei 90 gg per il perfezionamento della convenzione, decorre dalla data di ricezione del nuovo prospetto.

Nel caso a) ma in assenza di utilizzo del sistema informativo SARE e nel caso b), il datore di lavoro potrà manifestare la volontà attraverso PEC all'Ufficio per il CM, purché sempre entro il termine il 60° giorno dall'insorgenza dell'obbligo.

Tenendo conto della rilevanza delle novità introdotte, nel primo anno di implementazione della procedura sarà possibile sempre chiedere la stipula di convenzione, anche se non si è esercitata l'opzione nel prospetto inviato tramite SARE, attraverso PEC nel rispetto dei termini sopra indicati.

Per integrazioni e/o ulteriori informazioni :
Ufficio per il collocamento mirato di Ravenna

Contatti e Orari:

Si prega di contattare i numeri sotto indicati nei seguenti orari: dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle ore 13.00; martedì e giovedì anche dalle ore 14.30 alle ore 16.30

e-mail. collocamentomiratora@regione.emilia-romagna.it

Ballardini Stefania Tel. 0544-280576 e-mail: stefania.ballardini@regione.emilia-romagna.it

Poli Susy Tel. 0544 280578 e-mail: susy.poli@regione.emilia-romagna.it

De Caro Rosa Tel. 0544 280574 e-mail: rosa.decaro@regione.emilia-romagna.it

Contessi Irene Tel. 0544 280573 e-mail: irene.contessi@regione.emilia-romagna.it

Iuorio Stefania Tel. 0544 280570 e-mail: stefania.iuorio@regione.emilia-romagna.it

Si ringrazia per la collaborazione e si porgono distinti saluti.

IL DIRIGENTE RESPONSABILE
DEL SERVIZIO AMBITO TERRITORIALE AREA NORD
(Dott. Andrea Panzavolta)

Documento sottoscritto con modalità digitale ai sensi del D.lgs. 82/2005