

IN EVIDENZA



DEDUZIONE FORFETARIA DELLE SPESE NON DOCUMENTATE AUTOTRASPORTATORI

CONVERTITO IN LEGGE IL DECRETO LAVORO

LA CASSA EDILE AGGIORNA INFORMAZIONI E PROCEDURE APPLICATIVE SUL DISTACCO TRANSNAZIONALE

NUOVO CODICE DEI CONTRATTI: PREVISTA LA REVISIONE PREZZI

Licenze

- **Vendesi** a Trieste a soli 28.000€ (trattabili) attività in salone di acconciatura in esercizio ben avviato con incluso pacchetto clienti, luminoso e di recentissima ristrutturazione, completo di arredi e attrezzature professionali, zona periferica, con basso canone d'affitto, ma ben servita e con ampia vetrina visibile dalla strada. Il negozio, di circa 35 mq, si compone di entrata con banco reception e attiguo ripostiglio guardaroba, ampio salone con 4 poltrone d'attesa, 2 poltrone lavatesta, 4 postazioni di lavoro e piccola zona tecnica. Bagno completo anch'esso ristrutturato. Climatizzazione a soffitto con inverter, apriporta elettrico e serranda della vetrina motorizzata. Foto su richiesta. Alida +39 349 1370092
- **Cedes** avviatissima attività di barbiere in comune di Montebelluna. Per informazioni 333 6794164
- Attività di estetica 20ennale in posizione Trieste centro, ben avviata si **vende** o in alternativa si valuta l'affitto di azienda. Se interessati seriamente chiamare il numero 351 9400559
- **Cedo** attività di parrucchiera in Udine zona viale Ungheria, con portafoglio clienti per info 3389345973.

Immobili / Proprietà

- **Affittasi** locale ad uso commerciale/artigianale Udine viale Venezia. Per contatti telefonare al numero 348 6927861.
- Attività acconciature uomo donna a Trieste, bene avviato, locale molto luminoso in zona molto popolata di Mq 24, bagno privato esterno, condizionatore inverter, scaldabagno, illuminazione a led arredato Maletti con 3 postazioni, un lavaggio, zona cassa, guardaroba ed attesa. Buone condizioni. Attività avviata nel 2000 valutata 25.000 trattabili, 500 mensili, o eventuale acquisto immobile.
- Multistudio del benessere sito in zona centrale di Trieste **affitta** stanze varie metrature, adatto a diversi tipi di servizi: estetica/operatori del benessere/onicotecniche. Per informazioni telefonate solo se seriamente interessati e motivati, informazioni riservate in sede. Telefonare al 333 2379910
- **Cedes** avviato salone di parrucchiera in Savogna d'Isonzo (GO) compreso di attrezzatura. Per informazioni telefonare 348.0412729
- Prospiciente ampio giardino alberato usufruibile anche per i giochi dei bambini, locale commerciale in Staranzano arredato ed attrezzato a gelateria-pasticceria-bar in ottime condizioni, con laboratorio, recentemente ristrutturato, possibilità di parcheggio libero. Superficie mq 160 di cui 80 in proprietà e 80 in affitto, 46 posti interni, più esterni. Classe energetica F. Desiderando dare una destinazione diversa ai locali non c'è obbligo dell'acquisto degli arredi ed attrezzature. Per informazioni contattare il 338.7813845.
- **Vendesi** fabbricato ad uso commerciale / artigianale in Via Udine 44 Zoppola fronte SS13, sito su terreno di proprietà di 5500 mq. Il fabbricato è così suddiviso : 300 mq - officina / magazzino poi una porzione suddivisa in 3 livelli ognuno da 280 mq : uffici, sala mostra e abitazione. Per info chiamare il numero 3493628972 Gianluca oppure inviare una mail epicarnielli@libero.it

Automezzi

- **Vendo** per cessata attività licenza autotrasporto merci c/t limitata a 3,5 tonnellata e autocarro furgonato Mercedes 318, anno 2008, km 700.000, anche separatamente. Per info 335 5318410.
- **Vendo**, causa pensionamento, licenza conto terzi + furgone Ford Transit anno 2014, turbo intercooler, 160.000 km. in ottimo stato, anche separatamente. Per info 333 7931657.
- **Vendo** Iveco Daily cassonato 35c9 ribaltabile, anno 2005, km 190.000, ottimo stato - prezzo € 6.000; 240 mq. di ponteggio Fratelli Amadio, anno 2004, ottimo stato, pulito e usato solo per lavori sul tetto (no malte), completo di vari tubi innocenti aggiuntivi - prezzo € 5.000; 40 travi da armo in legno usate due volte - prezzo € 500. Per informazioni contattare il numero 333 7987912.

Attrezzature / Materiali

- **Vendo** causa inutilizzo tornio CNC Femco HL25 - motore da 20 HP - mandarino da 8" - torretta servo a 12 stazioni - contropunta - un convogliatore di trucioli e controllo CNC Fanuc 0-T macchina con 175 ore di lavoro. Tel. 0434 624057.
- Azienda pordenonese attiva nel settore della lavorazione del legno, per cessata attività, **vende** macchine e attrezzature (piattatrici,

troncatrici, fresatrici, carrelli elevatori ecc.). Prezzi da concordare con il cliente, dopo la visione della relativa attrezzatura. Se interessati telefonare a 335 5927785 oppure 334 2209991.

- Per cessata attività sita a Pasian di Prato, **vendiamo** attrezzatura per carrozzeria, (attrezzatura grande media e piccola), ricambi usati (fanaleria, specchi, motorini alzacristalli, maniglieria, ecc...). Per Info 337 435625.
- **Vendesi**, causa inutilizzo, BENNA FRANTOIO MB BF 70.2 anno 2007, in ottimo stato in quanto poco utilizzata. Per informazioni contattare il numero 347 8503768
- **Vendita Macchinari**, aspiratore di sostanze chimiche, vapori plastici e resine. DITTA SIGMA Equipaggiato con filtri carboni attivi, corredato da tubo aspirazione ruotabile. Idrosabbiatrice con motore elettrico tipo EL 250 ditta CINOMATIC motore pompa trifase volt 380, potenza HP 10, pressione massima 250 bar, sabbia interno macchina. Per info e foto tel. 0433/43691 cell. 329/2280176.
- **Vendesi** cabina di verniciatura a secco tipo CVM3. Vendita per inutilizzo; funzionante ma dismessa. Caratteristiche: mm 3000 L x 2000 P x 2200 H più camino di aspirazione motorizzato 380V 3Kw - struttura in lamiera aluzink - filtri a carboni attivi - completa di quadro elettrico e provvista di tutta la documentazione. Smontaggio a carico dell'acquirente. Per ulteriori informazioni contattare il numero 0481 489566
- **Vendo** macchinari per la lavorazione di serramenti in alluminio: Troncatrice a 2 teste Mod. TEKNA TK 145/12 WIN full optional nastro trasportatore - passo passo - fuori misura - spuntatura alette lame da 500 mm; Intestatrice semiatomatica Mod. TEKNA TK 661 con gruppi frese; Troncatrice 1 testa Mod. TEKNA TK 101A lama ascendente da 420 mm - 45 a + 45; Pantografo Mod. RINALDI MAGNUM 400I porta frese da 6-8-10 con regolazione numero di giri il tutto in buonissimo stato; Seg a nastro per ferro 45/90 Mod. M.A.F.A.T.; Cantilever 1 bifrontale 1 a parete H 340. Per informazioni contattare Cell. 392 0238538 - Tel. 040 9235043

Varie

- Azienda di autotrasporto merci con sede a Cormons (GO), **ricerca** un AUTISTA con PATENTE CE + CQC. Per info 048162303 BUIATTI AUTOTRASPORTI SRL
- **Vendesi** attrezzature ed arredamento su misura in avviato salone di parrucchiera a Udine. Possibile contestuale trasferimento del contratto di locazione dell'immobile. Per info telefonare al 335 1442019"
- **Vendo** in zona semicentrale ad Aviano, magazzini per tot. mq 1.750, aperti su due lati provvisti di impianto elettrico con blindo sbarra, linea aria compressa e scoperto di circa 2000 mq, interamente pavimentato, con uffici di circa 50 mq. Trattativa privata.

Gli imprenditori associati, interessati alla pubblicazione di annunci inerenti all'attività lavorativa, possono inviare una mail a: comunicazione@uaf.it o telefonare allo **0432 516772**

Informimpresa

Confartigianato fvg

Periodico mensile di Confartigianato Imprese F.V.G.
Autorizzazione del Tribunale di Trieste n. 1020 del 08/03/2001
Anno XXIII - N. 7 - 2023

Direttore responsabile: Antonella Lanfrit

Comitato di redazione: Enrico Eva, Marco Gobbo, Gian Luca Gortani

Hanno collaborato a questo numero:

Mario Cozzi, Rachele Francescutti, Matteo medeot, Massimiliano Martinello, Luca nardone, Giulia Peccol, Oliviero Peverè, Raffaella Pompei, Claudio Scialino, Paolo Soloperto Fabio Veronese.

Direzione, Redazione, Amministrazione:

Via Coroneo, 6 - 34133 Trieste - Tel. 040 363938

Editore: Confartigianato Imprese del Friuli Venezia Giulia

Via Coroneo, 6 - 34133 Trieste - Tel. 040 363938

Stampa: Cartostampa Chiandetti srl

33010 Reana del Rojale - Via Vittorio Veneto

In questo numero:

Fisco

Adeguamento dei registratori telematici entro il 2 ottobre 2023 per la nuova "lotteria istantanea", con relativo credito d'imposta pag. 4

Per i crediti energetici del secondo semestre 2022 non fruiti alla data del 16/3/2023 possibile inviare le comunicazioni omesse utilizzando la remissione in bonis pag. 4

Deduzione forfetaria delle spese non documentate autotrasportatori pag. 5

Imposta di bollo sui contratti pubblici con modello F24 ELIDE pag. 5

Esteso agli infermieri pediatrici l'invio al Sistema Tessera Sanitaria (STS) dei dati delle spese sanitarie pag. 5

Scadenze lavoro

Scadenze del mese di Agosto - Settembre 2023 pag. 6

Normativa del lavoro

Convertito in Legge il Decreto Lavoro - Confermato il limite di esenzione a 3000 euro per i genitori con figli per l'anno 2023 pag. 6

Convertito in Legge il Decreto Lavoro pag. 7

Convertito in Legge il Decreto Lavoro - Prorogato il lavoro agile per genitori con figli under 14 e lavoratori fragili sino al 30 settembre 2023 pag. 8

CCNL Noleggio Bus con conducente e CCNL Cineaudiovisivo pag. 10

La Cassa Edile aggiorna informazioni e procedure applicative sul distacco transnazionale pag. 11

Operativo l'incentivo per l'assunzione e trasformazione di donne svantaggiate effettuate nel secondo semestre 2022 e nell'anno 2023 - Istruzioni INPS pag. 11

Esonero per l'assunzione di giovani under 36 effettuate nel secondo semestre 2022 e nell'anno 2023 - Istruzioni INPS pag. 14

Patronato INAPA - Assistenza fiscale

Pensioni INPS e quattordicesima mensilità pag. 18

Ambiente Sicurezza

Schiume poliuretatiche e colle: dal 24 agosto le potrà utilizzare solo chi è formato pag. 19

Registro antincendio: l'obbligo è per tutti! pag. 19

Albo Gestori: al via dal 15 giugno i provvedimenti di iscrizione digitali pag. 19

Polvere di silice cristallina: è un cancerogeno e richiede la massima attenzione pag. 19

Categorie

Nuovo codice dei contratti: prevista la revisione prezzi pag. 20

Dalle provincie

pag. 21

Adeguamento dei registratori telematici entro il 2 ottobre 2023 per la nuova "lotteria istantanea", con relativo credito d'imposta

Si ricorda che entro il 2 ottobre 2023 i registratori telematici (RT) vanno adeguati per consentire ai clienti consumatori privati maggiorenni e residenti in Italia la partecipazione alla lotteria istantanea degli scontrini con estrazione e verifica immediata della vincita. Tale lotteria, prevista dal DL 36/2022, si aggiungerà a quella ad estrazione differita (con premi settimanali, mensili ed annuali) e richiede l'adeguamento del RT alle nuove specifiche tecniche definite dall'Agenzia delle Entrate con Provvedimento n.15943 del 18 gennaio 2023. Viene in particolare previsto che tutti i documenti commerciali di importo pari o superiore ad 1 euro (esclusi quelli sui quali l'acquirente richiede l'indicazione del proprio codice fiscale per la deducibilità fiscale) pagati interamente in modalità elettronica, riportino un codice bidimensionale (QR code) comprensivo di tutte le informazioni necessarie alla partecipazione alla lotteria.

Per l'adeguamento, l'art. 8 del DL n. 176/2022 ha previsto un credito d'imposta pari al 100% della spesa sostenuta nel 2023, con un massimo 50 euro per ogni registratore. Le relative disposizioni attuative sono state recentemente approvate dall'Agenzia con il Provvedimento 231943 del 26/6/2023. In particolare il credito può essere utilizzato in compensazione in F24, da presentare esclusivamente tramite i servizi telematici dell'Agenzia, a partire dalla prima liquidazione periodica dell'Iva successiva alla registrazione della fattura relativa all'adeguamento del misuratore fiscale e al pagamento tracciabile del corrispettivo (sono valide le modalità già individuate

con il provvedimento del 4 aprile 2018: assegno, vaglia, addebito diretto, bonifico, bollettino postale, carta di debito, di credito, prepagata, ovvero altri strumenti di pagamento elettronico disponibili, che consentano anche l'addebito in conto corrente). Il credito va indicato nel quadro RU della dichiarazione dei redditi relativa al 2023 (modello redditi 2024) e, se non utilizzato tutto nel 2023, in quella degli anni successivi, fino a quando se ne conclude l'utilizzo.

Il credito viene riconosciuto finché non verrà raggiunto il limite di spesa di 80 milioni di euro stanziato a carico del bilancio dello Stato, secondo l'ordine cronologico di presentazione dei modelli F24 con utilizzo del credito stesso (a tal fine la fruizione del credito è soggetta a monitoraggio da parte dell'Agenzia delle entrate con conseguente avviso in caso di prossimo raggiungimento del plafond disponibile; il modello F24 utilizzato per la compensazione verrà scartato nel caso in cui, all'atto di conferimento della delega, il limite di spesa sia stato raggiunto).

Per l'utilizzo del credito nel mod. F24, con la Risoluzione 35 del 26/6/2023 è stato istituito lo specifico codice tributo 7032 "Credito d'imposta per l'adeguamento degli strumenti utilizzati per la memorizzazione e la trasmissione telematica dei dati dei corrispettivi giornalieri - articolo 8 del decreto-legge 18 novembre 2022, n. 176" da inserire nella sezione "Erario", nella colonna "importi a credito compensati indicando nel campo "anno di riferimento" l'anno di sostenimento della spesa, nel formato "AAAA".

Per i crediti energetici del secondo semestre 2022 non fruiti alla data del 16/3/2023 possibile inviare le comunicazioni omesse utilizzando la remissione in bonis

L'Agenzia delle entrate dal 27/6/2023 ha riaperto il canale telematico per l'invio della comunicazione dei crediti d'imposta per le spese di energia elettrica e gas naturale maturati nel secondo semestre 2022 non ancora fruiti alla data del 16/3/2023 (comunicazione segnalata a pag.6 di Informimpresa n.2/2023).

Tale riapertura è conseguente alla risoluzione n. 27 del 19/6/2023 con cui l'Agenzia delle Entrate ha ritenuto applicabile l'istituto della remissione in bonis a coloro che non le avevano trasmesso, entro il 16 marzo 2023, la comunicazione dei crediti energetici non ancora fruiti al momento della presentazione della comunicazione stessa, con conseguente decadenza dal diritto alla fruizione del credito residuo (tale comunicazione non andava invece inviata se l'intero credito veniva utilizzato entro il 16/3/2023). Di conseguenza coloro che hanno crediti del secondo se-

mestre 2022 non fruiti alla data del 16/3/2023 e che non hanno trasmesso entro la stessa data la suddetta comunicazione, possono regolarizzare l'inadempimento inviandola prima dell'utilizzo dei suddetti crediti residui (che si ricorda deve avvenire entro il 30 settembre 2023) versando la sanzione di 250 euro tramite un particolare modello F24 denominato Elide, indicando il codice tributo "8114".



Deduzione forfetaria delle spese non documentate autotrasportatori

Con comunicato del 16/6/2023 il Ministero dell'Economia e Finanze (MEF) ha stabilito i seguenti importi per la deduzione forfetaria prevista per gli autotrasportatori di merci per conto di terzi dall'art. 66 comma 5 del DPR 917/1986 ai fini del calcolo del reddito d'impresa 2022 da considerare nel modello REDDITI 2023:

- 48,00 euro per i trasporti effettuati oltre il territorio del Comune in cui ha sede l'impresa;
- 16,80 euro per i trasporti all'interno del Comune in cui ha sede l'impresa (importo pari al 35% di quello spettante per i medesimi trasporti oltre il territorio comunale).

Si ricorda che la suddetta deduzione spetta alle imprese autorizzate all'autotrasporto di merci per conto terzi in regime di contabilità semplificata **ovvero in contabilità ordinaria per opzione (non spetta invece alle imprese in contabilità ordinaria per obbligo), spetta una sola volta per ogni giorno di effettuazione del trasporto, indipendentemente dal numero dei viaggi e spetta per i trasporti effettuati personalmente dall'imprenditore o dai singoli soci delle società di persone mentre sono esclusi dal beneficio i trasporti eseguiti dai dipendenti e/o collaboratori familiari dell'impresa.**

Imposta di bollo sui contratti pubblici con modello F24 ELIDE

Con riferimento all'imposta di bollo sui contratti pubblici che l'appaltatore deve assolvere al momento della stipula del contratto, con il provvedimento n. 240013 del 28/6/2023 l'Agenzia delle Entrate da attuazione all'art. 18 comma 10 del DLgs. 36/2023 e dell'art. 3 dell'allegato I.4 allo stesso decreto, allegato che individua il valore dell'imposta di bollo che l'appaltatore deve assolvere una tantum in via telematica al momento della stipula del contratto e in proporzione al valore dello stesso.

Il provvedimento prevede in particolare che per i procedimenti avviati dal 1° luglio 2023, l'imposta di bollo sia versata utilizzando il modello "F24 Versamenti con elementi identificativi" (F24 ELIDE). Il modello di versamento deve contenere l'indicazione dei codici fiscali delle parti e del codice identificativo di gara (CIG) o, in sua mancanza, di altro identificativo univoco del contratto.

Con la risoluzione n. 37 del 28/6/2023 l'Agenzia delle Entrate ha inoltre istituito i codici tributo da utilizzare:

- 1573 "Imposta di bollo sui contratti - articolo 18, comma 10, D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36";
- 1574 "Imposta di bollo sui contratti - SANZIONE -articolo 18, comma 10, D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36";
- 1575 "Imposta di bollo sui contratti - INTERESSI -articolo 18, comma 10, D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36".

Inoltre, per la corretta identificazione del soggetto controparte del contratto, è stato inoltre istituito il codice identi-

ficativo "40" denominato "stazione appaltante".

In sede di compilazione del modello "F24 ELIDE", i suddetti codici tributo sono esposti in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a debito versati", secondo le seguenti modalità.

Nella sezione "CONTRIBUENTE", sono indicati:

- nei campi "codice fiscale" e "dati anagrafici", il codice fiscale e i dati anagrafici del soggetto tenuto al versamento;
- nel campo "Codice fiscale del coobbligato, erede, genitore, tutore o curatore fallimentare", il codice fiscale della stazione appaltante, unitamente al codice identificativo "40", da indicare nel campo "codice identificativo".

Nella sezione "ERARIO ED ALTRO", sono indicati:

- nel campo "tipo", la lettera "R";
- nel campo "elementi identificativi", il codice identificativo di gara (CIG), o altro codice indicato dalla stazione appaltante, del contratto per il quale si versa l'imposta di bollo;
- nel campo "codice", uno dei codici tributo istituiti con la presente risoluzione;
- nel campo "anno di riferimento", l'anno di stipula del contratto, nel formato "AAAA";
- nei campi "codice ufficio" e "codice atto", nessun valore.

Esteso agli infermieri pediatrici l'invio al Sistema Tessera Sanitaria (STS) dei dati delle spese sanitarie

Con Decreto del Ministero dell'Economia e Finanze (MEF) del 22/5/2023 è stato esteso agli iscritti all'Albo professionale degli infermieri pediatrici con profilo professionale individuato dal DM 70/97 l'obbligo di invio al STS dei dati

delle spese sanitarie. L'obbligo decorre dal 2023.

Per le spese sostenute dalle persone fisiche nel 2023, la trasmissione va effettuata entro il 31/1/2024.



Scadenze del mese di Agosto - Settembre 2023

SCADENZE NORMATIVE

16 agosto > 21 agosto	Autoliquidazione INAIL: termine per il pagamento della terza rata-coefficiente per il calcolo degli interessi da applicare alla rata: a 0,00847973 <i>(Fonti: istruzione operativa n. 346 del 12 gennaio 2023)</i>
31 agosto	Contributi regionali per assunzioni-stabilizzazioni: entro il 31 agosto devono essere presentate le istanze preventive all'assunzione/stabilizzazione relative all'anno 2023 <i>(Fonti: art. 15 DPRReg 0157/2022 e successive modificazioni)</i>
Fino a novembre	Conguaglio da 730: a seguito dell'introduzione di un nuovo calendario per l'assistenza fiscale esteso fino al 30 settembre, il sostituto d'imposta è tenuto ad effettuare il conguaglio delle imposte da assistenza fiscale con un termine mobile , e non più fisso con la retribuzione di competenza del mese di luglio, bensì "sulla prima retribuzione utile e comunque sulla retribuzione di competenza del mese successivo a quello in cui il sostituto ha ricevuto il prospetto di liquidazione". <i>(Fonti: Legge Bilancio 2020 n.160/2020 – DL 9/2020 convertito con modifiche nella Legge)</i>



Normativa del lavoro

Convertito in Legge il Decreto Lavoro - Confermato il limite di esenzione a 3.000 euro per i genitori con figli per l'anno 2023

È stato confermato, in sede di conversione, limitatamente per l'anno 2023, il limite di esenzione pari a 3.000 euro, compresi i rimborsi delle utenze domestiche, per i dipendenti con figli a carico (si ricorda che per essere considerati a carico i cui redditi non superano la soglia per essere considerati fiscalmente a carico).

Si ricorda che i figli sono considerati fiscalmente a carico se non superano i 24 anni di età e se hanno percepito nell'anno un reddito pari o inferiore a 4 mila euro, mentre se superano i 24 anni sono a carico dei genitori solo se hanno percepito un reddito pari o inferiore a 2.840,51 euro.

È intervenuto, invece, un chiarimento importante: l'esenzione fino a € 3.000 riguarda anche l'imponibile ai fini contributivi.

Se il predetto termine (considerata la sommatoria di tutti i

fringe-benefits erogati) è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito imponibile la norma, allo stato attuale, non richiederebbe (o almeno non lo richiede esplicitamente) che il figlio sia a carico intero - anziché a carico ripartito con l'altro genitore - sotto il profilo fiscale.

Permangono aperti i dubbi legati al comportamento da tenere qualora, successivamente alla dichiarazione del lavoratore di avervi diritto, lo stesso comunichi che sono venute meno le relative condizioni e la citata disposizione risulti già stata applicata (ciò potrebbe comportare conguagli e maggiori oneri per le aziende).

(Fonti: Legge 3 luglio 2023 n. 85 di conversione del DL n. 48/2023 – Gazzetta Ufficiale n. 153/2023)



Convertito in Legge il Decreto Lavoro

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio 2023, la Legge n. 85 del 3 luglio 2023, di conversione, con modificazioni, del DL n. 48/2023 (cd Decreto Lavoro). Le misure sono in vigore dal 4 luglio 2023, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

In materia di contratto a tempo determinato, con **effetto dal 5 maggio 2023** il testo riformato del d.lgs. n. 81/2015 art. 19 prevede che:

1. al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi (salvo diversa previsione da contrattazione collettiva), solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;
 - b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
 - b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.
2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Assoluta novità, in materia di contratti "acausali" è rappresentata dal fatto che "rinnovi" e "proroghe" sono ora parificati, in quanto il comma 1-ter dell'art. 24 del DL n. 48/2023 prevede che ai fini del computo del termine di 12 mesi (acausali) si debba tenere conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data del 5 maggio 2023, eventuali contratti stipulati prima di tale data sono neutralizzati.

Sinora, in caso di "rinnovo" del contratto a termine era sempre necessario indicare una causale giustificatrice indipendentemente dalla durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine correnti tra le parti, mentre nel caso di "proroga" di un contratto, la casuale era necessaria solamente in caso di superamento dei 12 mesi.

Ora, con la modifica apportata, **viene escluso l'obbligo di indicazione della causale anche nel caso del rinnovo, sempre che la durata complessiva del rapporto sia inferiore a 12 mesi.** Ciò significa che, al pari delle proroghe,

anche per i rinnovi non sia richiesta l'applicazione delle causali **a patto che la durata complessiva del rapporto non superi i 12 mesi.** Ai fini del computo dei 12 mesi si tiene conto dei soli contratti stipulati a far data dal 5 maggio 2023.

Nulla cambia circa la **durata complessiva**, che rimane confermata a 24 mesi (o durata maggiore se prevista dalla contrattazione collettiva), così come in materia di **numero massimo di proroghe** che restano confermate a quattro nonché circa gli obblighi/esenzioni con riguardo agli stacchi tra un contratto e l'altro (cd "stop & go").

Resta altresì confermato che le ragioni giustificatrici, anche nelle ipotesi in cui non siano richieste, **le stesse vadano comunque indicate per poter usufruire dei benefici normativi/contributivi** (come ad esempio in caso di assunzione in sostituzione di maternità).

LIMITI QUANTITATIVI IN SOMMINISTRAZIONE LAVORO (NOVITÀ PER APPRENDISTI)

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, **esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato**, non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.





Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 giugno 2025

NOVITÀ È RAPPRESENTATA QUINDI DAL FATTO CHE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO È ORA ESCLUSO DAI LIMITI NUMERICI

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

(Fonti: Legge 3 luglio 2023 n. 85 di conversione del DL n. 48/2023 – Gazzetta Ufficiale n. 153/2023)

Convertito in Legge il Decreto Lavoro - Prorogato il lavoro agile per genitori con figli under 14 e lavoratori fragili sino al 30 settembre 2023

Dal 4 luglio 2023 è stata disposta:

- la proroga al 31 dicembre 2023 del lavoro agile per i lavoratori fragili più a rischio di contagio Covid e per i genitori lavoratori con figli minori di anni 14.
- la proroga al 30 settembre 2023 del lavoro agile per i lavoratori fragili che rientrano tra le condizioni di fragilità individuate dal decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022.

Per tali categorie non sarà necessario stipulare accordi individuali e le relative comunicazioni di attivazione dovranno essere trasmesse mediante la compilazione dei template aggiornati secondo la procedura ordinaria dell'applicativo disponibile al sito "servizi.lavoro.gov.it" alla sezione "lavoro agile".

In particolare il template riporta che le categorie di lavoratori per i quali non sussiste l'obbligo di stipulare l'accordo sono:

- Lavoratore fragile - L. 197/2022, art. 1, co. 306, il cui diritto allo smart working è prorogato al 30 settembre 2023;

- Lavoratore con figlio under 14, il cui diritto allo smart working è prorogato al 31 dicembre 2023.

Il template non fa menzione dei lavoratori fragili risultanti dalle valutazioni dei medici competenti più esposti a rischio





di contagio dal virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischio, accertata dal medico competente.

Anche per questi sussiste il diritto allo smart working fino al 31 dicembre 2023. Ne consegue che l'esclusione dalla

stipula dell'accordo dovrebbe trovare applicazione anche nei loro confronti.

La comunicazione di attivazione del lavoro agile deve essere inviata entro i 5 giorni successivi dall'inizio della prestazione in modalità agile o dall'ultimo giorno comunicato prima dell'estensione del periodo per le comunicazioni di proroga (20 giorni per il settore pubblico e le agenzie di somministrazione).

LAVORATORI FRAGILI (DI CUI ALLA L. 197/2022 ART. 1 CO. 306)

Diritto al lavoro agile per lavoratori fragili, pubblici e privati, che rientrano tra le condizioni di fragilità ex decreto del Ministero della Salute 04/02/2022	- la condizione di fragilità deve essere attestata dal medico di medicina generale del lavoratore	- Fino al 30 settembre 2023 - Non è richiesto accordo individuale
---	---	--

LAVORATORI GENITORI DI UNDER 14 E MAGGIORMENTE ESPOSTI AL RISCHIO COVID

Diritto al lavoro agile per lavoratori genitori, per il solo settore privato, di figli under 14	A condizione che la modalità agile sia compatibile con la natura della prestazione e che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa e che non vi sia genitore non lavoratore	- Fino al 31 dicembre 2023 - Non è richiesto accordo individuale
per i lavoratori fragili più esposti a rischio di contagio Covid	- per età, condizioni di rischio da immunodepressione, patologie oncologiche, terapie salvavita, comorbilità comportanti situazioni di maggiore rischio) - accertamento del medico competente e che la modalità agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa	

DATORE DI LAVORO

DATI DA COMUNICARE

Lavoratore	<ul style="list-style-type: none"> - Codice fiscale - Nome e cognome - Data di nascita - Comune o stato estero per stranieri
Rapporto di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - Data di inizio - Tipologia - PAT - Voce tariffa INAIL

(Fonti: Legge 3 luglio 2023 n. 85 di conversione del DL n. 48/2023 – Gazzetta Ufficiale n. 153/2023 – Comunicato stampa Ministero del Lavoro 4 luglio 2023)



CCNL Noleggio Bus con conducente e CCNL Cineaudiovisivo

Verbale di recepimento dell'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021 (accordo quote bilateralità)

In data 24 maggio e 14 giugno 2023 sono stati siglati, rispettivamente per il CCNL Cineaudiovisivo ed il CCNL Noleggio Bus con conducente, gli accordi di recepimento dell'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021 in materia di bilateralità.

Gli accordi di cui sopra costituiscono parte integrante dei rispettivi CCNL con **decorrenza 1° giugno 2023**.

Così è stata data piena attuazione a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021 che ha aggiornato le quote di contribuzione in favore della bilateralità e si completa l'applicazione a tutte le categorie contrattualmente rappresentate del citato accordo interconfederale.

Giova ricordare che, con l'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021, è stata modificata la quota di contribuzione a favore della bilateralità per le aziende artigiane e non artigiane a decorrere dal 1° gennaio 2022, ovvero dalla data di sottoscrizione dei rinnovi del CCNL di categoria ove successiva, definita ora in misura fissa senza alcuna distinzione per le aziende di cui al Titolo I del D. Lgs. 148/2015.

L'importo dovuto dalle imprese è pari a Euro 11,65 mensili per dodici mensilità, pari a Euro 139,80 all'anno, per lavoratore dipendente; l'importo è dovuto per intero anche per i lavoratori con contratto a tempo parziale e con contratto di apprendistato.

Alla quota fissa indicata va aggiunta la contribuzione dovuta al Fondo FSBA, pari allo 0,60% della retribuzione imponibile previdenziale di cui 0,45% a carico dei datori di lavoro e allo 0,15% a carico dei lavoratori, oppure alla contribuzione dovuta per la Cassa integrazione Guadagni, di cui al Titolo I del D.Lgs. 148/2015.

L'accordo interconfederale inoltre ha aumentato da 25,00€ a 30,00 € lordi mensili l'importo dovuto ai dipendenti delle imprese non aderenti alla Bilateralità con le stesse decorrenze sopra riportate.



CONTRIBUTO INPS DI SOLIDARIETÀ DEL 10%

A seguito dell'incremento della quota EBNA nella misura pari a 11,65 € mensili, per i CCNL che hanno recepito l'accordo del 17/12/2021, il contributo di solidarietà previsto dalla Legge 103/1991 deve essere ricalcolato, come da comunicazione pubblicata sui siti internet di EBNA e FSBA, ed è pari a:

- **Imprese artigiane** - Quota EBNA "Prestazioni e funzionamento EBR" € 43,84 : 12 (mesi) = € 3,653 x 10% = € 0,365 > **€ 0,37** (contributo di solidarietà mensile)
- **Imprese non Artigiane**- Quota EBNA "Prestazioni e funzionamento EBR" € 67,66 : 12 (mesi) = € 5,638 x 10% = € 0,563 > **€ 0,56** (contributo di solidarietà mensile).

TABELLA DI SINTESI

CCNL Artigiano	Data decorrenza versamento quota EBNA secondo Accordo Interconfederale 17 dicembre 2021
MECCANICA	dal 1° gennaio 2022
ALIMENTARE	dal 1° gennaio 2022
TRASPORTO	dal 1° gennaio 2022
LEGNO	dal 1° maggio 2022
MODA/CHIMICA/ CERAMICA	dal 4 maggio 2022
COMUNICAZIONE	dal 1° giugno 2022
ACCONCIATURA ESTETICA	dal 1° ottobre 2022
SERVIZI DI PULIZIA	dal 1° novembre 2022
TESSILE MODA PMI	dal 1° febbraio 2023
NOLEGGIO BUS	dal 1° giugno 2023
CINEAUDIOVISIVO	dal 1° giugno 2023

(Fonti: CCNL Cineaudiovisivo - Verbale 24 maggio 2023 di recepimento dell'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021 e CCNL Noleggio Bus con conducente - Verbale 15 giugno 2023 di recepimento dell'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021).



La Cassa Edile aggiorna informazioni e procedure applicative sul distacco transnazionale

La CNCE – Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili, con un comunicato stampa dell'8 giugno 2023, ha informato che è online la nuova versione della sezione sulla Mobilità internazionale, rinnovata con informazioni di dettaglio utili in caso di distacco internazionale (disponibili anche in lingua inglese).

È possibile scaricare le informazioni per la successiva stampa o visione off-line anche nel formato di una breve guida, disponibile sia in italiano che in inglese.

La guida è disponibile al seguente percorso <https://www.cnce.it/mobilita-ita/>.

Per scoprire le condizioni di lavoro per i lavoratori distaccati nel paese ospitante e i recapiti delle autorità locali competenti, è possibile consultare i rispettivi siti, selezionando il Paese di interesse, tramite il seguente link https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_it.htm#shortcut-6

(Fonti: sito CNCE www.cnce.it.)

Operativo l'incentivo per l'assunzione e trasformazione di donne svantaggiate effettuate nel secondo semestre 2022 e nell'anno 2023 – Istruzioni INPS

L'INPS ha pubblicato la circolare n. 58/2023 con cui fornisce istruzioni operative per la fruizione dell'esonero contributivo per l'assunzione di donne svantaggiate previsto dalla Legge di Bilancio 2023 (per le assunzioni effettuate nel periodo 1/01/2023 - 31/12/2023) nonché per la fruizione dell'esonero contributivo (già previsto dalla Legge di Bilancio 2021) per le assunzioni effettuate nel 2° semestre del 2022.

Si ricorda che lo sgravio contributivo per l'assunzione di donne svantaggiate, già previsto dalla Legge Fornero n.92/2012, è stato incrementato dalla Legge di Bilancio 2021 portandolo alla misura pari al 100% nel limite massimo di 6.000 € annui (ad esclusione dei premi/contributi INAIL) per massimo 18 mesi, per le assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022. Poi, la Legge di Bilancio 2023 ha confermato per tutto il 2023 l'esonero contributivo totale per le nuove assunzioni fissando il tetto dell'incentivo elevandolo a 8.000 € annui.

Pertanto per:

- Assunzioni/trasformazioni effettuate nel biennio 2021/2022 l'esonero contributivo spetta nella misura del 100% nel limite massimo di 6.000 € annui (Legge di Bilancio 2021).
- Assunzioni/trasformazioni effettuate nell'anno 2023 l'esonero contributivo spetta nella misura del 100% nel limite massimo di 8.000 € annui (Legge di Bilancio 2023).

Particolarità per entrambi è rappresentata dal fatto che essi sono subordinati all'autorizzazione della Commissione Europea, tant'è che l'esonero di cui alla Legge di Bilancio 2021 era stato autorizzato sino al 30 giugno 2022, mentre quello di cui alla Legge di Bilancio 2023 era ancora in attesa di autorizzazione.

Ora, l'incentivo è operativo, in quanto la Commissione Europea con propria decisione "C(2023) 4063 final" del 19 giugno 2023, ha autorizzato gli esoneri per le assunzioni

e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2022 ed entro il 31 dicembre 2023.

Ai fini della preventiva comunicazione on line finalizzata alla fruizione dell'incentivo, i datori di lavoro interessati potranno continuare ad usare il modulo "92-2012" presente all'interno del "Cassetto previdenziale" del sito www.inps.it.

Qualora tale modulistica on-line fosse già stata utilizzata ai fini della comunicazione della fruizione dell'incentivo pari al 50% dei contributi datoriali previsto dall'art. 4 commi da 8 a 11 della l. 92/2012 per assunzioni/proroghe/trasformazioni effettuate, i datori di lavoro interessati non devono compiere ulteriori adempimenti in quanto la comunicazione precedentemente inoltrata all'INPS risulta valida ed efficace ai fini della fruizione dell'esonero in misura pari al 100%.

Per quali categorie spetta l'agevolazione

Requisiti (alternativi) lavoratrice «svantaggiata»:

- 1) donne con almeno 50 anni di età e disoccupata da oltre 12 mesi;
- 2) donne di qualsiasi età, ovunque residente e priva di impiego da almeno 24 mesi;
- 3) donne di qualsiasi età, priva di impiego da almeno 6 mesi e (alternativa):

- residente in un'area svantaggiata (individuata dalla Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020, approvata dalla CE in data 16/09/2014 e successivamente modificata con decisione della medesima Commissione C (2016) final del 23/09/2016)

oppure

- con una professione o assunzione in un settore economico caratterizzato da un'accentuata disparità occupazionale di genere (v. Decreto interministeriale n. 327/2022).



Contratti di lavoro incentivati

L'incentivo in esame spetta per le:

- assunzioni a tempo **determinato**;
- assunzioni a tempo **indeterminato**;
- **trasformazioni** a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato anche in caso di rapporto a **tempo parziale**;
- **trasformazioni** a tempo indeterminato di un precedente rapporto non agevolato anche in caso di rapporto a **tempo parziale**.

Il beneficio spetta anche per i rapporti di lavoro a scopo di **somministrazione**.

Non spetta per i rapporti di lavoro **intermittente**, prestazioni di **lavoro occasionale**, di **apprendistato**, contratti di **lavoro domestico**.

Durata agevolazione

L'incentivo spetta per i seguenti periodi:

- 1) in caso di assunzione a tempo **determinato**, spetta fino a **12 mesi**;
- 2) in caso di assunzione a tempo **indeterminato**, spetta per **18 mesi**;
- 3) in caso di **trasformazione** a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, è riconosciuto per complessivi **18 mesi** a decorrere dalla data di assunzione;
- 4) in caso di **trasformazione** a tempo indeterminato di un rapporto a termine non agevolato, è riconosciuto per complessivi **18 mesi** a decorrere dalla data di trasformazione;
- 5) in caso di **proroga** di rapporto a termine l'incentivo spetta fino al limite complessivo di 12 mesi.

Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.

Il requisito di svantaggio della lavoratrice (stato di disoccupazione o "priva di impiego") deve **sussistere alla data dell'evento** per il quale si intende richiedere il beneficio:

- se si intende richiedere il beneficio per **un'assunzione a tempo determinato**, il requisito deve sussistere alla data di assunzione e non a quello della eventuale proroga/trasformazione del rapporto a tempo indeterminato;
- se si intende richiedere il beneficio per una **trasformazione a tempo indeterminato**, senza avere richiesto lo stesso per la precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione; l'Inps ha inoltre chiarito (mess.1421/21) che il beneficio può trovare applicazione anche nelle ipotesi di trasformazioni a tempo indeterminato **di rapporti a termine non agevolati** ai sensi della L. 92/2012 o di cui L. 178/2021, e, in tali casi, l'incentivo spetta per 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione.

Condizione di "priva di impiego"

La condizione "**priva di impiego regolarmente retribuito**", prevista in combinato con il requisito di residenza oppure dell'attività professionale, trova la sua definizione nel decreto 17/10/2017 e si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che "*negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi ovvero coloro che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione*".

La nozione di "impiego regolarmente retribuito" viene riferita:

- sotto il profilo della durata per il lavoro subordinato;
- sotto il profilo della remunerazione per il lavoro autonomo o parasubordinato.

L'Inps chiarisce che pertanto, "*i rapporti di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi sono considerati non "regolarmente retribuiti"; analogamente è da dirsi per le attività di lavoro autonomo o parasubordinato la cui remunerazione, su base annuale, è inferiore ai limiti esenti da imposizione (che, per il diverso importo delle detrazioni, è di 5.500 € in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e di 8.174 € per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'art. 50 c.1 lett. C-bis del TUIR)*".

In sintesi per validare la condizione di "prive di impiego regolarmente retribuito" il datore di lavoro deve verificare che la lavoratrice non abbia svolto attività di:

- lavoro subordinato con un contratto di durata superiore a 6 mesi;
- collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione ex art. 50 co. 1 lett. c-bis del TUIR) il cui compenso annuo sia pari o superiore a 8.174euro;
- lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo pari o superiore a 5.500euro.

Misura dell'incentivo

- l'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2023, valevole per le assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, è pari all'esonero dal versamento del **100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**, nel limite massimo di importo pari a **8.000€ annui**;
- l'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2021, valevole per le assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, è pari all'esonero dal versamento del **100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**, nel limite massimo di importo pari a **6.000€ annui**.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile. Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a **tempo parziale**, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto. Nei casi di **trasformazione di rapporti a termine** ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, si applica la restituzione del contributo addizionale dell'1,40%.

Non sono esonerabili:

- il contributo dovuto al Fondo di tesoreria del TFR;
- i contributi dovuti ai Fondi di solidarietà bilaterali, al Fondo di solidarietà residuale e al Fondo di integrazione salariali, Fondi di solidarietà territoriale delle Province Autonome di Trento/Bolzano, Fondo di solidarietà settore del trasporto aereo;



- il contributo per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%);
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle di solidarietà (contributo di solidarietà 10% sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria; contributo di solidarietà del 5% per i lavoratori dello spettacolo; contributo di solidarietà del 3,1% per gli sportivi professionisti).

L'INPS precisa che il contributo aggiuntivo IVS destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive FPLD pari allo 0,50% della retribuzione imponibile è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi.

Condizioni

Il diritto alla fruizione degli incentivi è subordinato a:

- regolarità degli obblighi in materia di contribuzione (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi;
- rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (art. 31 d.lgs. n. 150/2015).

L'incentivo non spetta ove ricorrano le seguenti condizioni:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilite da Legge o contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- l'assunzione viola il diritto di precedenza (es. riassunzione di un altro lavoratore licenziato dopo un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto – entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto oppure 3 mesi se stagionale – la volontà di essere riassunto. Tale condizione vale anche per i somministrati;
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore siano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvo il caso in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati in un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
- con riferimento a lavoratrici licenziate nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Incremento occupazionale netto

La legge di bilancio 2021 prevede inoltre il rispetto dell'incremento occupazionale netto.

Il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo – cd. U.L.A., secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario:

- deve intendersi come *"l'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media rela-*

tiva ad un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno";

- si deve porre a raffronto il numero medio di ULA dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di ULA dell'anno successivo all'assunzione;
- l'impresa deve verificare **l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi l'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata", ovvero** l'incremento occupazionale dei 12 mesi successivi va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione (interpello n. 34/2014 del Ministero del Lavoro).

Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., **le quote mensili** di incentivo eventualmente già godute **si "consolidano"**, in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute (quote mensili).

Il rispetto dell'eventuale requisito **dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione** per la quale si intende fruire dell'incentivo e il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

Il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese (art. 31, comma 1, lettera f), del D.Lgs. n. 150/2015).

L'agevolazione è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di: **dimissioni** volontarie; invalidità; **pensionamento** per raggiunti limiti d'età; riduzione volontaria dell'orario di lavoro; **licenziamento** per giusta causa.

Nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione del fatto che i benefici legati all'assunzione/trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice (interpello n. 3/2018).

Computo forza lavoro

Nel computo della forza lavoro si escludono le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del DL n. 50/2017.

Il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) **in sostituzione di un lavoratore assente** non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione **all'intera organizzazione del datore** di lavoro e *non* rispetto alla singola **unità produttiva** presso cui si svolge la prestazione di lavoro.



Per i dipendenti con contratto di lavoro a **tempo parziale**, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. La base di computo della forza aziendale comprende anche i lavoratori occupati nelle società controllate/collegate/facenti capo allo stesso soggetto.

Cumulabilità con altri incentivi

Tenuto conto che lo sgravio è pari al 100% dei contributi datoriali (6.000/8.000euro) è strutturalmente non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Nel caso in cui l'utilizzo degli esoneri in trattazione non esaurisca l'intera contribuzione datoriale sgravabile, gli stessi possono ritenersi cumulabili con altre agevolazioni, nei limiti della complessiva contribuzione. La seconda mi-

sura agevolata deve fare riferimento alla eventuale contribuzione ancora "dovuta" pertanto alla contribuzione "residua dovuta" dopo che è stato applicato il primo esonero. Quanto alla sequenza, ove consentita la cumulabilità, la stessa deve avvenire in ragione dell'ordine temporale delle norme, nel senso che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula con i precedenti sulla contribuzione residua dovuta.

Aiuti di Stato

Il contributo è concesso ai sensi del Temporary Crisis and Transition Framework, per le imprese entro il limite 2.000.000 euro.

L'INPS provvederà a registrare la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

(Fonti: circolare Inps n. 58 del 23/06/2023)

Esonero per l'assunzione di giovani under 36 effettuate nel secondo semestre 2022 e nell'anno 2023 - Istruzioni INPS

L'INPS con propria circolare n. 57/2023, ha fornito le istruzioni in ordine alla fruizione dell'esonero contributivo per l'assunzione di giovani under 36 previsto dalla Legge di Bilancio 2023 (Legge n. 197/2022) nonché per la fruizione dell'esonero contributivo previsto dalla legge di Bilancio 2021 (Legge n. 178/2020) con specifico riferimento alle assunzioni effettuate nel secondo semestre 2022.

Per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022 (Legge di Bilancio 2021) è pari all'esonero del versamento del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro nel limite massimo di **6.000 euro** annui (500euro mensili) e per un periodo massimo di 36 mesi, elevabile a 48 per le assunzioni effettuate nel Mezzogiorno.

Per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 (Legge di Bilancio 2023) è pari all'esonero del versamento del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro nel limite massimo di **8.000 euro** annui (666,66 euro mensili) e per un periodo massimo di 36 mesi, elevabile a 48 per le assunzioni effettuate nel Mezzogiorno.

L'efficacia di entrambe le misure era subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea, tant'è che lo sgravio di cui alla Legge di Bilancio 2021 era stato autorizzato solo sino al 30 giugno 2022, mentre per quello del 2023 ne eravamo ancora in attesa.

La Commissione Europea con propria decisione C(2023) 4061 del 19 giugno 2023 ha autorizzato la concedibilità degli esoneri per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023. Pertanto i due esoneri sono ora pienamente operativi.

La circolare dell'INPS, chiarisce, circa l'ammissione al contributo per l'anno 2022, che i datori di lavoro interessati potranno far riferimento alle istruzioni già emanate con

il messaggio INPS n. 3389/2021 ed utilizzare i codici già individuati ("GI36 o il valore "GI48" nel caso di assunzioni effettuate in una sede o unità produttiva ubicata nelle Regioni del Mezzogiorno). Sarà poi possibile recuperare l'esonero relativo ai mesi da luglio 2022 a dicembre 2022 valorizzando l'elemento <AnnoMeseRif> esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di luglio, agosto, settembre e ottobre 2023.

I datori di lavoro che, invece, intendono fruire dell'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2023, per assunzioni dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, possono continuare ad esporre i lavoratori per i quali spetta l'esonero, valorizzando gli elementi del flusso Uniemens secondo le consuete modalità, in particolare nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione della circolare, potranno invece essere utilizzati il codice "EG36" o "EG48" nel caso di assunzioni nel Mezzogiorno. Per il recupero dell'esonero relativo ai mesi pregressi (da gennaio 2023) l'elemento <AnnoMeseRif> potrà essere valorizzato esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di luglio, agosto, settembre e ottobre 2023.

Contratti di lavoro incentivati

L'incentivo in esame spetta:

- per le nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato;
- effettuate nel periodo dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023;
- di soggetti che, **alla data dell'evento incentivato**, non abbiano compiuto il **trentaseiesimo** anno di età (fino a 35 anni e 364 giorni);



- di soggetti che non siano stati occupati a tempo indeterminato nel corso dell'intera vita lavorativa, con il medesimo o altro datore di lavoro.

L'esonero spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la prestazione lavorativa sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Non spetta per i contratti di lavoro di **apprendistato**, **intermittente** e di **lavoro domestico**, personale con qualifica dirigenziale, prestazioni di lavoro occasionale (art. 54-bis DL 50/2017- ex voucher).

A differenza dell'incentivo assunzioni giovani (under 30) previsto dalla L. 205/2017 **non si applica**:

- per il mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di **apprendistato** (secondo anno successivo);
- alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di giovani che, nei 6 mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro **attività di alternanza scuola-lavoro** o periodi di **apprendistato di primo livello** per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di **apprendistato in alta formazione**.

Misura dell'incentivo

- Per le **assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato** effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022 è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nel limite massimo di importo pari a **6.000 euro annui / 500 euro mensili** (16,12 euro per giornata), da riproporzionare per il lavoro a tempo parziale per un periodo massimo di **36 mesi** a partire dalla data dell'evento incentivato (elevato a 48 mesi per le assunzioni in una sede/unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).
- Per le **assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato** effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nel limite massimo di importo pari a **8.000 euro annui / 666,66 euro mensili** (21,50 euro per giornata), da riproporzionare per il lavoro a tempo parziale per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data dell'evento incentivato (elevato a 48 mesi per le assunzioni in una sede/unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).

Nei casi di **trasformazione di rapporti a termine** ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, si applica la restituzione del contributo addizionale dell'1,40%.

Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere **sospeso** esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per **maternità**, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle misure compensative. Non sono esonerabili:

- il contributo dovuto al Fondo di tesoreria del TFR;
- il contributo per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%);
- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- i contributi dovuti ai Fondi di solidarietà bilaterali, al Fondo di solidarietà residuale e al Fondo di integrazioni salariali, Fondi di solidarietà territoriale delle Province Autonome di Trento/Bolzano, Fondo di solidarietà settore del trasporto aereo;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle di solidarietà (contributo di solidarietà 10% sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria; contributo di solidarietà del 5% per i lavoratori dello spettacolo; contributo di solidarietà del 3,1% per gli sportivi professionisti).

Condizioni

il diritto alla fruizione degli incentivi è subordinato a:

- regolarità degli obblighi in materia di contribuzione (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi;
- al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione (con alcune deroghe rispetto l'art. 31 D.Lgs. 150/2015 – in quanto non trovano applicazione i commi 1 lett. a) e d) del decreto legislativo medesimo), delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, infine, da taluni presupposti specificamente previsti dalla legge di Bilancio 2021, in quanto richiamato dall'esonero di cui alla legge di Bilancio 2023, ovvero:
 - gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo





indeterminato o cessato da un rapporto a termine (su tale punto si specifica che il Ministero del Lavoro con Interpello n. 7/2016 ha chiarito che, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere);

- gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;
- con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore.

Condizioni specifiche per la fruizione

La condizione legittimante della fruizione dell'esonero è che il lavoratore con età inferiore ai 36 anni di età non sia **mai stato titolare di rapporti di lavoro a tempo indeterminato**; questo requisito deve essere rispettato solo al **momento della prima assunzione incentivata** ai sensi della Legge di Bilancio 2021.

L'unica eccezione è prevista nel caso in cui per il lavoratore sia già stato fruito parzialmente l'incentivo e **viene successivamente riassunto a tempo indeterminato** da un altro datore di lavoro, per il nuovo rapporto si può fruire dell'incentivo per i mesi residui spettanti, indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione (pertanto anche nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio è riconoscibile nella misura di quello residuo).

In relazione alle condizioni specifiche previste dalla legge di Bilancio 2021, valevoli anche per l'esonero di cui alla Legge di Bilancio 2023, l'esonero contributivo è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

- **alla data dell'assunzione** il lavoratore non deve aver compiuto **36 anni** (età massima di 35 anni e 364 giorni); analoghi limiti anagrafici valgono nell'ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato;
- il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve **mai essere stato occupato** con un contratto a **tempo indeterminato**, presso lo stesso o altro datore di lavoro;
- i periodi di **apprendistato**, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione;
- la sussistenza di precedenti rapporti di lavoro **intermittente a tempo indeterminato** non costituisce condizione ostativa al riconoscimento dell'agevolazione;
- l'esonero non può trovare applicazione per i rapporti di lavoro domestico, ma la sussistenza di un rapporto di **lavoro domestico a tempo indeterminato** in capo al lavoratore da assumere non influisce sulla possibilità di riconoscere l'agevolazione

- l'esonero contributivo può trovare applicazione per le assunzioni obbligatorie di lavoratori **disabili**;
- l'esonero contributivo può trovare applicazione per gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva;
- non sono ostative alla fruizione dell'incentivo: pregresse prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, ad esempio, il rapporto di lavoro a **termine**, lo svolgimento di **attività** di natura **professionale** in forma autonoma, ecc.;
- non si ha diritto all'esonero se il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di **somministrazione**;
- non si ha diritto all'esonero se il precedente rapporto di **lavoro a tempo indeterminato** si sia risolto per mancato superamento del **periodo di prova** (in quanto considerato a tempo indeterminato sin dall'origine);
- non si ha diritto all'esonero se il precedente rapporto di **lavoro a tempo indeterminato** si sia risolto per **dimissioni** del lavoratore;
- i datori di lavoro non devono aver proceduto, **nei 6 mesi precedenti l'assunzione**, a **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo** ovvero a licenziamenti collettivi ai sensi della Legge 223/1991 nei confronti di lavoratori inquadrati **con la medesima qualifica** del lavoratore da assumere **nella stessa unità produttiva** (per l'esonero L.205/2017, a differenza di questo in commento, non è prevista la limitazione della "medesima qualifica");
- i datori di lavoro **non devono procedere, nei 9 mesi successivi all'assunzione**, a **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo** ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della Legge 223/1991 nei confronti di lavoratori inquadrati con la **medesima qualifica nella stessa unità produttiva** (per l'esonero L.205/2017 non è prevista alcuna limitazione di licenziamento nei mesi successivi);
- nelle ipotesi di **licenziamenti** e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a **datori di lavoro collegati (con coincidenza di assetti proprietari)**, la circolare Inps prevede che il beneficio è riconoscibile per il periodo residuo, in deroga alla normativa generale (che dispone che *"l'incentivo non spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento"*);
- nell'ipotesi in cui il lavoratore, per la cui **precedente assunzione a tempo indeterminato** è stato **parzialmente fruito l'esonero**, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori **per il periodo residuo** utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione (la successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro potrà avvenire anche in data successiva al 31 dicembre 2022);
- vista la specialità della norma, rispetto ai principi gene-



rali di cui all'art. 31 del D.Lgs. 150/15, la circolare prevede che l'esonero può legittimamente trovare applicazione nelle ipotesi di **trasformazione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato**, a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro. A titolo meramente esemplificativo, può fruire dell'esonero contributivo il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo del diritto di precedenza (art. 24 D.Lgs.81/15) assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi 12 mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo **superiore a 6 mesi**. Ovviamente, lo stesso principio vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato;

- la circolare precisa che laddove l'azienda sia interessata da **sospensioni del lavoro** per le causali collegate all'emergenza epidemiologica Covid-19, essendo assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili (c.d. **EONE**), può comunque procedere a nuove assunzioni e accedere all'agevolazione.

Casi particolari:

- con riferimento a **più rapporti di lavoro part-time**, l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto a tempo indeterminato da due diversi datori di lavoro purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima; in caso di assunzioni con date differite, il datore di lavoro che assume successivamente perderebbe, infatti, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato;
- nelle ipotesi di **cessione del contratto** a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1406 del c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;
- la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente, in quanto in caso di **trasferimento di azienda** il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano (art. 2112 del c.c.);
- l'esonero non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, **il rapporto di lavoro autonomo**, con o senza partita IVA, nonché quello **parasubordinato** vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato;
- l'eventuale revoca del beneficio per **licenziamenti effettuati entro 9 mesi** dall'inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, **non ha effetti nei confronti del successivo datore di lavoro** che ha assunto il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in

cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Cumulabilità con altri incentivi

L'esonero **non è cumulabile con "altri esoneri** o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi".

Ad esempio, l'incentivo in commento **non è cumulabile con l'incentivo** per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi e di donne svantaggiate previsto dalla Legge n. 92/2012 (riduzione al 50%) né con quello previsto dalla Legge n.178/2020 (riduzione al 100%). La circolare però precisa che è possibile fruire prima dell'incentivo previsto dalla Legge n. 92/2012 per un rapporto a **tempo determinato**, anche nella misura pari al 100% previsto dalla Legge di Bilancio 2021 o dalla Legge di Bilancio 2023, e poi **dell'esonero giovani per la trasformazione** a tempo indeterminato.

Analogamente, considerata l'entità dell'esonero, le stesse non sono cumulabili con l'incentivo all'assunzione dei lavoratori disabili (art. 13 L. 68/1999), né con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori in Naspi (art. 2 co. 10-bis L.92/2012) pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.

L'esonero è compatibile, pertanto cumulabile, con le agevolazioni consistenti nella riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale ad esempio l'esonero della quota dei contributi previdenziali IVS previsto per i periodi di paga da gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Aiuti di Stato

Il contributo è concesso ai sensi del Temporary Crisis and Transition Framework sezione "Aiuti di importo limitato", entro le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 2.000.000 di euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere), ovvero non superiore a 300.000 euro per impresa attiva dei settori della pesca e dell'acquacoltura e a 250.000 euro nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli.

L'INPS provvederà a registrare la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

(Fonti: circolare Inps n. 57 del 22/06/2023)





Pensioni INPS e quattordicesima mensilità

I titolari di pensione che nel corso del 2023 hanno compiuto o compiranno i 64 anni e risultino titolari di un reddito individuale inferiore a quelli visualizzabili nella tabella a fondo pagina possono accedere alla quattordicesima.

Qualora la prestazione non sia già stata liquidata automaticamente da INPS, **gli interessati possono rivolgersi agli sportelli del patronato INAPA di Confartigianato per presentare la richiesta.**

Lo stesso possono fare quei pensionati che percepivano

regolarmente la quattordicesima e che se la sono vista poi sospendere d'ufficio dall'INPS.

Per poter inviare la pratica serviranno i seguenti dati e informazioni: **carta di identità e codice fiscale (per le persone coniugate anche il codice fiscale del proprio marito/moglie), data di decorrenza del proprio stato civile, ultima dichiarazione dei redditi eventualmente presentata (modello 730 o Unico).**

LA QUATTORDICESIMA 2023

SOGGETTI CON REDDITO SINO A 1,5 VOLTE IL TM (563,74 €)

Anni di contribuzione		Limite di Reddito (Rp) che consente l'erogazione piena	Importo spettante	Limite di Reddito Personale (Rp) che consente l'erogazione Parziale	Importo spettante
Lavoratori dipendenti	Lavoratori autonomi				
Fino a 15 anni	Fino a 18 anni	Sino a € 10.992,93	€ 437,00	Da € 10.992,94 a € 11.093,92	(€ 11.429,93 - Rp*)
Tra 15 e 25 anni	Tra 18 e 28 anni	Sino a € 10.992,93	€ 546,00	Da € 10.992,94 a € 11.118,92	(€ 11.538,93 - Rp*)
Oltre 25 anni	Oltre 28 anni	Sino a € 10.992,93	€ 655,00	Da € 10.992,94 a € 11.143,92	(€ 11.447,93 - Rp*)

SOGGETTI CON REDDITO SINO A 1,5 E 2 VOLTE IL TM (563,74 €)

Lavoratori dipendenti	Lavoratori autonomi	Limite di Reddito (Rp) che consente l'erogazione piena	Importo spettante	Limite di Reddito Personale (Rp) che consente l'erogazione Parziale	Importo spettante
Fino a 15 anni	Fino a 18 anni	Sino a € 11.093,93 a € 14.657,24	€ 336,00	Da € 14.657,24 a € 14.993,24	(€ 14.993,24 - Rp*)
Tra 15 e 25 anni	Tra 18 e 28 anni	Sino a € 11.118,93 a € 14.657,24	€ 420,00	Da € 14.657,24 a € 15.077,24	(€ 15.077,24 - Rp*)
Oltre 25 anni	Oltre 28 anni	Sino a € 11.143,93 a € 14.657,24	€ 504,00	Da € 14.657,24 a € 15.161,24	(€ 15.161,24 - Rp*)

*Rp è il reddito personale annuo del pensionato



Schiume poliuretatiche e colle: dal 24 agosto le potrà utilizzare solo chi è formato

Tra gli interessati impiantisti, imprese del comparto edile, autoriparatori

Il Regolamento 1149/2020 ha stabilito che a partire dal 24 agosto 2023 i di-isocianati non potranno essere utilizzati in quanto tali o come costituenti di altre sostanze o in miscele per usi industriali e professionali, a meno che:

- la concentrazione sia inferiore allo 0,1% di peso, oppure;
- il datore di lavoro (o il lavoratore autonomo) garantisca che gli utilizzatori abbiano completato con esito positivo una formazione sull'uso sicuro dei di-isocianati.

A dal 24 agosto 2023, pertanto, i lavoratori – sia dipendenti che autonomi - potranno utilizzare schiume poliuretatiche, colle, vernici contenenti di-isocianati solo dopo aver frequentato un apposito corso e superato l'esame finale.

L'obbligo è esteso anche ai soggetti incaricati di supervisionare le attività in cui vengono utilizzate tali sostanze.

Le categorie interessate sono molteplici: serramentisti, falegnamerie, edili, impiantisti, pittori, carrozzieri, tappezzeri e tutti coloro che utilizzano prodotti contenenti di-isocianati. Per verificare la presenza di di-isocianati è sufficiente controllare la Scheda Dati di Sicurezza dei prodotti.

La formazione prevede un aggiornamento quinquennale. Confartigianato ha previsto percorsi di 2 ore in modalità FAD che coprono fino al livello avanzato.

Per iscrivervi al corso potete scaricare la scheda che trovate sul sito www.confartigianatoudine.com a questo LINK.

Registro antincendio: l'obbligo è per tutti!

Con il DM 1° settembre 2021 deve essere istituito in tutte le attività

In tutte le aziende, sia in quelle soggette alla prevenzione incendi ai sensi del DPR 151/2011 che in quelle non soggette, il datore di lavoro è tenuto a predisporre ed aggiornare un **registro** su cui annotare i **controlli periodici** e gli interventi di manutenzione dei presidi antincendio: estintori, idranti, naspi, porte tagliafuoco, impianti di rilevazione, ecc. Controlli e manutenzioni devono essere effettuati da tec-

nici **manutentori qualificati**, nel rispetto delle disposizioni e delle norme tecniche vigenti.

Oltre alle attività di controllo e manutenzione, i presidi antincendio devono essere sorvegliati con regolarità da lavoratori adeguatamente istruiti, mediante la predisposizione di idonee liste di controllo.

Non esiste un modello di registro predefinito.

Albo Gestori: al via dal 15 giugno i provvedimenti di iscrizione digitali

Dal 15 giugno l'iscrizione all'Albo Nazionale Gestori Ambientali può essere dimostrata attraverso un'attestazione digitale, in alternativa all'esibizione del provvedimento cartaceo.

L'**attestato - QR code** che identifica il soggetto iscritto può essere generato e **scaricato gratuitamente** dall'area

riservata dell'impresa all'interno del sito dell'Albo, e salvato su qualsiasi supporto digitale (es. smartphone).

Le imprese e gli organi di vigilanza potranno consultare o verificare il certificato attraverso l'APP "AGESTsmart", disponibile gratuitamente alla pagina www.albonazionalegestoriambientali.it/agestsmart

Polvere di silice cristallina: è un cancerogeno e richiede la massima attenzione

I "lavori comportanti esposizione a polvere di silice cristallina respirabile generata da un procedimento di lavorazione" sono stati inseriti, con l'entrata in vigore del D.Lgs. 44/2020, nell'elenco degli agenti cancerogeni. Il limite di esposizione professionale alla polvere di silice cristallina è stato quindi fissato in 0,1 mg/m³.

Tra le attività potenzialmente interessate troviamo i lavori di costruzione e demolizione (in particolare attività di rimo-

zione di intonaco, taglio e demolizione di murature, perforazioni, miscelazione, sabbiatura, posa di pavimenti e rivestimenti), lavorazione del marmo e della pietra, fusione dei metalli, produzione di cemento, produzione del vetro, ecc. I lavoratori per i quali la valutazione dell'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni ha evidenziato un rischio per la salute, devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria ed essere inseriti nel registro degli esposti.



Nuovo codice dei contratti: prevista la revisione prezzi

Obbligo di inserire nei documenti di gara la clausola di revisione prezzi.

Il Decreto Legislativo n. 36 del 31 Marzo 2023, contenente il Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, ed è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 77 del 31 marzo 2023 - Suppl. Ordinario n. 12.

Le disposizioni in esso contenute, con i relativi allegati, eventualmente già sostituiti o modificati ai sensi delle relative disposizioni, hanno acquisito **efficacia il 1° luglio 2023**, come specificato nell'art. 229 dello stesso testo.

Il Codice approvato sostituisce la precedente normativa in tema di appalti pubblici regolata da D.Lgs 50/2016, come stabilito dall'art. 1, comma 3, della legge 78/2022.

Di seguito affrontiamo gli argomenti relativi alle clausole sociali, ai criteri energetici e ambientali e alla revisione prezzi.

CLAUSOLE SOCIALI DEL BANDO DI GARA E DEGLI AVVISI

Per gli affidamenti dei contratti di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti, ove riguardi, il settore dei beni culturali o del paesaggio, i bandi devono contenere specifiche clausole sociali con le quali sono richieste, come requisiti necessari dell'offerta, misure orientate a garantire le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate, la stabilità occupazionale del personale impiegato, nonché l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore.

Inoltre, sempre in considerazione delle clausole sociali, l'articolo 102 del nuovo codice prevede gli impegni dell'operatore economico, disponendo che nei bandi, negli avvisi e negli inviti le stazioni appaltanti, tenuto conto della prestazione oggetto del contratto, si richiedono agli operatori economici di assumere i seguenti impegni:

- garantire la stabilità occupazionale del personale impiegato;
- garantire l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, tenendo conto, in relazione all'oggetto dell'appalto e alle prestazioni da eseguire, anche in maniera prevalente, di quelli stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e di quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente, nonché garantire le stesse tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto rispetto ai dipendenti dell'appaltatore e contro il lavoro irregolare;
- garantire le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate.

Per il rispetto di questi fini l'operatore economico indica

nell'offerta le modalità con le quali intende adempiere quegli impegni e la stazione appaltante verifica l'attendibilità degli impegni assunti con qualsiasi adeguato mezzo, solo però nei confronti dell'offerta dell'aggiudicatario e non delle altre imprese partecipanti.

CRITERI DI SOSTENIBILITÀ ENERGETICA E AMBIENTALE

Sempre l'articolo 57 al comma 2 del nuovo Codice si prevede che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti contribuiscono al conseguimento degli obiettivi ambientali previsti dal Piano d'azione per la sostenibilità ambientale dei consumi nel settore della pubblica amministrazione attraverso l'inserimento, nella documentazione progettuale e di gara, almeno delle specifiche tecniche e delle clausole contrattuali contenute nei criteri ambientali minimi, definiti per specifiche categorie di appalti e concessioni, differenziati, ove tecnicamente opportuno, anche in base al valore dell'appalto o della concessione, con decreto del Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica e conformemente, in riferimento all'acquisto di prodotti e servizi nei settori della ristorazione collettiva e fornitura di derrate alimentari, anche a quanto specificamente previsto dall'articolo 130, che dispone che questo tipo di appalto viene aggiudicato esclusivamente sulla base del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo.

La valutazione dell'offerta tecnica tiene conto, in particolare, tramite l'attribuzione di un punteggio premiale:

- della qualità dei generi alimentari, con particolare riferimento ai prodotti biologici, tipici e tradizionali, ai prodotti a denominazione protetta, nonché ai prodotti provenienti da sistemi di filiera corta e da operatori dell'agricoltura sociale;
- del rispetto delle disposizioni ambientali in materia di economia sostenibile (green economy), nonché dei pertinenti criteri ambientali minimi;
- della qualità della formazione degli operatori.

Tali criteri, in particolare quelli premianti, sono tenuti in considerazione anche ai fini della stesura dei documenti di gara per l'applicazione del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

Le stazioni appaltanti valorizzano economicamente le procedure di affidamento di appalti e concessioni conformi ai criteri ambientali minimi. Nel caso di contratti relativi alle categorie di appalto riferite agli interventi di ristrutturazione, inclusi quelli comportanti demolizione e ricostruzione, i criteri ambientali minimi sono tenuti in considerazione, per quanto possibile, in funzione della tipologia di intervento e della localizzazione delle opere da realizzare, sulla base di adeguati criteri definiti dal Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica.



REVISIONE PREZZI

Con nuovo Codice, in particolare con l'articolo 60, si prevede per le Stazioni Appaltanti l'obbligo di inserire nei documenti di gara la clausola di revisione dei prezzi. Queste clausole non devono apportare modifiche che alterino la natura generale del contratto o dell'accordo quadro; si attivano solo al verificarsi di particolari condizioni di natura oggettiva che determinano una variazione del costo dell'opera, della fornitura o del servizio, in aumento o in diminuzione, superiore al 5 per cento dell'importo complessivo e operano nella misura dell'80 per cento della variazione stessa, in relazione alle prestazioni da eseguire.

Ai fini della determinazione della variazione dei costi e dei prezzi, si utilizzano i seguenti indici sintetici elaborati dall'ISTAT:

- a) con riguardo ai contratti di lavori, gli indici sintetici di costo di costruzione;
- b) con riguardo ai contratti di servizi e forniture, gli indici dei prezzi al consumo, dei prezzi alla produzione dell'industria e dei servizi e gli indici delle retribuzioni contrattuali orarie.

Gli indici di costo e di prezzo sono pubblicati, unitamente alla relativa metodologia di calcolo, sul portale istituzio-

nale dell'ISTAT in conformità alle pertinenti disposizioni normative europee e nazionali in materia di comunicazione e diffusione dell'informazione statistica ufficiale. Con provvedimento adottato dal Ministero dell'infrastrutture e dei trasporti, sentito l'ISTAT, sono individuate eventuali ulteriori categorie di indici ovvero ulteriori specificazioni tipologiche o merceologiche delle categorie nell'ambito degli indici già prodotti dall'ISTAT.

Per far fronte ai maggiori oneri derivanti dalla revisione prezzi le stazioni appaltanti utilizzano:

- a) nel limite del 50 per cento, le risorse appositamente accantonate per imprevisti nel quadro economico di ogni intervento, fatte salve le somme relative agli impegni contrattuali già assunti, e le eventuali ulteriori somme a disposizione della medesima stazione appaltante e stanziata annualmente relativamente allo stesso intervento;
- b) le somme derivanti da ribassi d'asta, se non ne è prevista una diversa destinazione dalle norme vigenti;
- c) le somme disponibili relative ad altri interventi ultimi di competenza della medesima stazione appaltante e per i quali siano stati eseguiti i relativi collaudi o emessi i certificati di regolare esecuzione, nel rispetto delle procedure contabili della spesa e nei limiti della residua spesa autorizzata disponibile.



Gorizia

Aperti i nuovi bandi camerali "Fondo Gorizia"

Sono aperti i nuovi bandi camerali "Fondo Gorizia", strumento agevolativo che opera a sostegno di progetti "economici" di realtà private e pubbliche nella provincia di Gorizia attraverso due linee principali di intervento: il conto capitale ed il prestito agevolato.

I settori operativi del Fondo sono: le attività socio-economiche, manifatturiere in particolare; le attività del settore edilizio; le attività di ricerca scientifica e tecnologica; i settori della produzione, del commercio e dei servizi, il settore dei trasporti.

Si segnalano nello specifico i bandi riguardanti:

- le micro imprese di produzione per spese che possono interessare l'attivazione di nuovi stabilimenti o l'ampliamento, la diversificazione e l'ammodernamento di stabilimenti già esistenti;
- l'avvio di nuove micro e piccole imprese o attività iscritte al Registro Imprese da meno di 4 anni per spese rela-

tive a costituzione, primo impianto e investimenti quali attrezzature, software e hardware;

- imprese operanti nel settore di turismo, commercio e servizi per creazione di nuove iniziative imprenditoriali o potenziamento di già esistenti.

La scadenza dei bandi è fissata al 31 Dicembre 2023:

sono ammissibili solo le spese sostenute a partire dal giorno successivo a quello di presentazione dell'istanza.

Per approfondimenti, ulteriori informazioni su linee contributive e credito agevolato, o per ricevere supporto nella presentazione delle domande:

Matteo Medeot

tel: 048182100 – int. 580

Mail: matteo.medeot@confartigianatoisontino.it



Trieste

Sportelli consulenziali per la gestione della crisi d'impresa

(Progetto della Confartigianato di Trieste sostenuto dalla Fondazione CRTrieste)

A seguito della repentina modifica normativa inerente allo stop dello sconto in fattura ed alla conseguente difficoltà di incasso dei crediti fiscali pregressi e causa l'aumento dei costi delle materie prime in svariati settori produttivi si rende necessario analizzare con attenzione la contabilità aziendale delle imprese artigiane e delle piccole imprese ubicate nel nostro territorio simulando proiezioni analitiche future per verificare la sostenibilità delle imprese stesse e conseguentemente verificare anche la sostenibilità dell'attuale forza lavoro.

Specificatamente le imprese artigiane e le piccole imprese inserite in questo potenziale stato di crisi sono le imprese del settore dell'edilizia, dell'impiantistica elettrica, dell'impiantistica termoidraulica, dei fabbri, della falegnameria e della serramentistica.

Confartigianato Trieste, attraverso i propri consulenti fiscali e consulenti del lavoro, implementerebbe l'attività di sostegno consulenziale alle imprese colpite da questa crisi creando due sportelli appositi per analizzare e verificare la sostenibilità futura delle imprese colpite dalla crisi ed il conseguente loro riposizionamento sul mercato con l'obiettivo finale di mantenere attiva l'impresa con la sua forza organica. I destinatari dell'iniziativa sono le imprese del settore delle costruzioni ubicate nel territorio provinciale di Trieste. Tale iniziativa è aperta a tutte le imprese del territorio senza alcun vincolo associativo a Confartigianato.

Le attivazioni degli sportelli sono iniziate il 01.05.2023 e cesseranno il 31.12.2023. Gli sportelli di ascolto e consulenziali sono ubicati rispettivamente in sede centrale di

Confartigianato – via Cicerone 9 - ed in zona industriale a Trieste – Strada delle Saline 30 Muggia.

Gli sportelli attivati vedono la presenza di un consulente del lavoro, di un dottore commercialista e di un contabile, che valuteranno gli scenari di sostenibilità futura dell'impresa con specifiche consulenze normative e valutando anche il mutamento degli attuali regimi contabili applicati e la gestione della forza lavoro.

L'iniziativa è realizzata con il contributo della Fondazione CRTrieste.

Le imprese interessate sono invitate a contattare i referenti degli sportelli per pianificare un incontro.

Consulente del lavoro: cristiana.viduli@artigianits.it

Dottore commercialista: mariagraziahuez@artigianits.it



Udine

Confartigianato Udine

Rinnovate le rilevazioni dei prezzi medi di elettricisti e termoidraulici

Il Consiglio delle categorie degli Elettricisti e dei Termoidraulici di Confartigianato Udine hanno aggiornato la rispettiva Rilevazione dei prezzi medi per gli interventi in economia e per le manutenzioni.

Sono stati adeguati alcuni valori parametrando alla variazione di alcuni indici di costi intervenuti dalla precedente edizione ad oggi. Come di prassi, queste indicazioni condivise dai Consigli possono costituire un riferimento per gli interventi di piccola entità, senza essere né impositive, né obbligatorie: ogni impresa applicherà la politica tariffa-

ria coerente con la propria situazione aziendale. Ricordiamo che operando in un libero mercato, queste rilevazioni possono essere un documento di riferimento, che renda consapevoli le scelte aziendali e cerchi di garantire giusto profitto con criteri chiari e trasparenti.

Da questa edizione si è scelto di non stampare più le pubblicazioni, con l'intento di rendere quindi il loro aggiornamento più flessibile nel tempo.

Le aziende interessate possono fare richiesta delle rilevazioni dal sito di Confartigianato Udine.



Udine

Artigianato a Friuli DOC 2023

Aperte le iscrizioni alla Mostra-Mercato dei prodotti artigianali alla kermesse di FRIULI DOC in programma dal 7 al 10 settembre 2023



a Friuli Doc
Vieni a scoprire l'artigianato del Friuli Venezia Giulia. Laboratori, stand di vendita e degustazioni via Mercatovecchio Udine

Confartigianato-Imprese Udine promuove, all'interno della kermesse udinese, l'iniziativa **"CRAFT&TASTE"**, sostenendo la partecipazione delle eccellenze artigiane del Friuli Venezia Giulia, grazie al contributo del CATA Artigianato FVG e della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

MOSTRA-MERCATO di ARTIGIANATO TIPICO

Anche per l'edizione 2023 è prevista la mostra-mercato delle produzioni artigianali regionali all'interno degli stand collocati dal Comune di Udine in via Mercatovecchio.

Gli **STAND** di esposizione e vendita saranno collocate all'interno dell'area della manifestazione e possono richiedere l'utilizzo tutte le aziende artigiane, iscritte all'AIA, con sede legale e operativa in Friuli Venezia Giulia.

Grazie ad un progetto finanziato dalla **Regione Friuli Venezia Giulia**, il **CATA - Centro di Assistenza Tecnica alle imprese Artigiane** curerà la promozione, gli allestimenti collettivi e il servizio di sorveglianza e gli allacciamenti alla fornitura di energia elettrica. Il contributo regionale,

quindi, costituirà un aiuto "de minimis", nella forma di un servizio reale, e verrà ripartito tra le imprese partecipanti.

Per questo motivo, le aziende che intendono partecipare dovranno presentare una **DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETÀ** per i contributi "De Minimis".

La quota di partecipazione è pari a € 500, 00 + IVA, per uno stand 4x3, (pedana, tavolo, sedie e collegamento luce).

La quota di partecipazione copre le spese di allestimento non rientranti nel progetto regionale e la tassa di occupazione del suolo pubblico.

Per richiedere la partecipazione basta compilare il **form disponibile sul sito** www.confartigianatoudine.com entro venerdì 28 luglio 2023, riceverete una e-mail con le istruzioni esatte per procedere al pagamento.

Per informazioni: Luca Nardone
tel. 0432.516748, e-mail lnardone@uaf.it

Compra in Bottega 2023

Aperte fino al 31 luglio 2023 le manifestazioni di interesse

Compra in Bottega è un progetto promosso da **Confartigianato-Imprese Udine** in collaborazione con **CNA Fvg**, sostenuto da **CATA Artigianato FVG** e dalla **Regione Friuli Venezia Giulia**, per promuovere e valorizzare attraverso iniziative - online e offline - le produzioni artigianali locali.

Attività

Il progetto prevede, per le imprese aderenti, la possibilità di raggiungere nuovi potenziali clienti attraverso le seguenti attività:

- partecipazione delle imprese artigiane (dei settori moda, artigianato artistico e agroalimentare) al **Temporary Store fisico** allestito nel centro di Udine per la promozione e la vendita dei prodotti artigianali, nell'ottica di incentivare le persone ad acquistare prodotti locali in vista del Natale;
- promozione delle imprese artigiane che partecipano al Temporary Store attraverso i **canali social di Compra in Bottega**, in particolare la pagina Facebook e la pagina Instagram, con l'intento di presentare i prodotti in vendita all'interno del negozio e di far conoscere i volti degli artigiani che stanno dietro a queste meravigliose creazioni.

Periodo e luogo

Indicativamente da metà novembre a fine dicembre, in uno store del centro di Udine.

Compra in Bottega.

ARTIGIANI FVG

Quota di partecipazione

Da definire

Manifestazioni di interesse

È possibile inviare la propria manifestazione di interesse a partecipare all'iniziativa compilando il form disponibile sul sito www.confartigianatoudine.com entro e non oltre il 31 luglio 2023.





Confartigianato
Imprese

IMPRESA, IL VALORE CHE SI RINNOVA

Scegli il futuro
con noi

#NoiConfartigianato

#Costruttori di Futuro

WWW.CONFARTIGIANATO.IT

