Zes unica, per il Sud dote 2024 di 1,8 miliardi

scritto da confindustria salerno | Gennaio 11, 2024
selezione articoli 11 gen 24 22

Carta, recupero in vista dopo io crollo del 2023

scritto da confindustria salerno | Gennaio 11, 2024
selezione articoli 11 gen 24 28

INTERNAZIONALIZZAZIONE | USA: il Corporate Transparency ACT (“CTA”), obbligo di comunicare titolari per le società estere negli USA

scritto da confindustria salerno | Gennaio 11, 2024
Segnaliamo che il 1° gennaio 2024 è entrato in vigore il *Corporate Transparency ACT* (“CTA”), ossia l’obbligo di comunicare al governo federale le informazioni riguardanti i titolari effettivi di tutte le persone giuridiche – **anche**

straniere – costituite negli USA, che esercitano attività negli Stati Uniti o che gestiscono patrimoni.

Questa nuova legge federale rappresenta una svolta nella legislazione americana in quanto per la prima volta si richiede la condivisione delle identità e dei dati dei beneficiari ultimi di società non quotate in Borsa. **Il requisito si applica infatti alle piccole imprese, definite come imprese che guadagnano meno di $5 milioni lordi o che hanno meno di 20 dipendenti a tempo pieno negli Stati Uniti.**

Lo scopo del CTA è migliorare la trasparenza finanziaria e combattere le attività illecite, come il riciclaggio di denaro e il finanziamento di atti terroristici.

Sono previste sanzioni civili e penali per chi non rispetta tale normativa e tempi brevi per adeguarsi alla stessa.

Le società soggette a tale normativa sono le seguenti:

- "*Domestic Reporting Companies*": corporations, limited liability companies e qualsiasi altra entità registrata in uno qualsiasi degli stati degli Stati Uniti.
- "*Foreign Reporting Companies*": entità formate all'estero e secondo la legge di un paese straniero che si sono registrate per condurre la propria attività negli Stati Uniti.

Per approfondimenti si rimanda al sito del Financial Crimes Enforcement Network ("FinCEN"), una divisione del Dipartimento del Tesoro degli Stati Uniti ("US Department of Treasury") presso cui effettuare la registrazione obbligatoria.

LAVORO | Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie: circolare INPS n.4/2024

scritto da confindustria salerno | Gennaio 11, 2024

Come noto, nel Supplemento ordinario n. 40/L della Gazzetta Ufficiale n. 303 del 30 dicembre 2023 è stata pubblicata la legge 30 dicembre 2023, n. 213, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026” (c.d. Legge di Bilancio 2024).

Il provvedimento, entrato in vigore il 1° gennaio 2024, racchiude varie disposizioni a contenuto lavoristico, tra cui una serie di norme in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, di misure a sostegno del reddito e in favore delle famiglie, destinate a produrre effetti nel corso dell’anno 2024.

Con la circolare n.4/2024, in allegato, l’INPS fornisce un quadro riepilogativo delle suddette principali disposizioni contenute nella legge n. 213/2023.

Trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale

complessa

Il comma 170 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2024 destina risorse per un importo pari a 70 milioni di euro, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, per la prosecuzione dei trattamenti di sostegno al reddito (integrazione salariale straordinaria e mobilità in deroga) in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

Sulla materia saranno fornite dall'INPS ulteriori indicazioni successivamente all'emanazione di decreto interministeriale.

Proroga del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria

Viene prorogato, per il triennio 2024-2026, il trattamento di sostegno al reddito in favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria, originariamente introdotto dall\'articolo 1, comma 1, del D.lgs 18 maggio 2018, n. 72.

L'intervento, di entità pari al trattamento di integrazione salariale, è prorogato alle medesime condizioni stabilite dal menzionato articolo 1 del D.lgs n. 72/2018 per una durata massima complessiva di 12 mesi nel triennio e nel limite di spesa di 0,7 milioni di euro per ciascuna annualità, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

Proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività in favore delle imprese che cessano l'attività produttiva

Viene prorogato – per l'anno 2024 ed entro determinati limiti di spesa – la possibilità, per le imprese che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, di accedere, in

deroga ai limiti generali di durata vigenti di cui agli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015 e qualora ricorrano determinate condizioni, a un trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberi di personale, per un periodo massimo di 12 mesi.

L'ammissione all'intervento straordinario resta subordinata, tra le altre condizioni, alla conclusione di un accordo stipulato presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali in cui viene verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento e indicato il relativo onere finanziario.

La proroga prevista dalla legge di Bilancio 2024 opera nel limite di spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2024.

Incremento della dotazione finanziaria per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22–bis del D.lgs n. 148/2015

L'articolo 22-bis del D.lgs n. 148/2015 prevede la possibilità, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale, in deroga ai limiti massimi di durata stabiliti dagli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015.

L'ulteriore periodo di CIGS può avere le seguenti durate:

Causale	**Durata**
Riorganizzazione aziendale	12 mesi
Crisi aziendale	6 mesi
Contratto di solidarietà (CdS)	12 mesi

Con la Legge di Bilancio 2024 vengono incrementate di 50

milioni di euro le risorse già stanziate per la proroga, negli anni 2022, 2023 e 2024, del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-bis del D.lgs n. 148/2015.

Ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica

Viene riconosciuto un ulteriore periodo di trattamento di integrazione salariale straordinaria (CIGS) alle imprese di interesse strategico nazionale, con un numero di dipendenti non inferiore a 1.000, che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati a causa della loro complessità.

Il trattamento di CIGS – originariamente introdotto dall'articolo 42 del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 agosto 2023, n. 112 – può essere riconosciuto, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa vigente di cui agli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015, in continuità con le misure di sostegno già autorizzate. Ne deriva che i trattamenti *de quo* possono riguardare anche periodi antecedenti al 1° gennaio 2024.

L'ulteriore periodo di CIGS può avere una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale.

Intervento straordinario di integrazione salariale a seguito di accordi di transizione occupazionale

Nel corso dell'anno 2024 continuerà a trovare applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, la previsione di cui all'articolo 22–ter del D.lgs n. 148/2015, che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell\'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, prevede la possibilità di ricorrere a un ulteriore intervento di

integrazione salariale straordinaria.

Il trattamento, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata come stabiliti dagli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015, per un periodo massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili, in relazione alle causali di riorganizzazione e crisi aziendale.

La disposizione si rivolge ai datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti

Intervento straordinario di integrazione salariale per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica

Nel corso dell'anno 2024 non troverà più applicazione, invece, in quanto non ulteriormente prorogata, la disposizione di cui all'articolo 44, comma 11-ter, del D.lgs n. 148/2015.

La norma prevedeva la possibilità di ricorrere al trattamento straordinario di integrazione salariale per fronteggiare, nel biennio 2022-2023, processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

Potevano accedere alla misura di sostegno di cui trattasi i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale che – avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile, come stabiliti dall'articolo 4 e dall'articolo 22 del D.lgs n. 148/2015 – non potevano accedere a ulteriori trattamenti di integrazione salariale straordinaria.

Il trattamento CIGS in parola poteva avere una durata massima di 52 settimane fruibili nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2023.

Congedo parentale

Nell’ambito delle disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, l’articolo 1, comma 179, della legge di Bilancio 2024, ha introdotto un’importante novità in materia di congedo parentale.

Il citato comma, infatti, dispone, per i genitori che fruiscono del congedo parentale, il riconoscimento di un’indennità in misura pari al 60% della retribuzione per un mese ulteriore al primo, da fruire entro il sesto anno di vita del bambino. Per il solo anno 2024, la misura dell’indennità di cui trattasi, è pari all’80% della retribuzione.

La nuova misura di sostegno, che si aggiunge alla disposizione che prevede un’indennità pari all’80% della retribuzione per un mese entro il sesto anno di vita del bambino trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023.

Con specifica successiva circolare l’Istituto tratterà gli aspetti connessi alla portata e agli effetti della nuova misura dell’indennità e fornirà le relative istruzioni operative.

All.to Circolare-numero-4-2024

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

SCARICA LA SELEZIONE DEGLI ARTICOLI

scritto da confindustria salerno | Gennaio 11, 2024

https://www.confindustria.sa.it/selezione-articoli-10-gen-24/

Amalfi, tregua con la Sita

scritto da confindustria salerno | Gennaio 11, 2024
selezione articoli 10 gen 24 1

Cilentana, obiettivo riapertura entro due mesi

scritto da confindustria salerno | Gennaio 11, 2024
selezione articoli 10 gen 24 2

Espropri Pip, vincono i privati

scritto da confindustria salerno | Gennaio 11, 2024
selezione articoli 10 gen 24 5

Alta Velocità, pronta la relazione finale

scritto da confindustria salerno | Gennaio 11, 2024
selezione articoli 10 gen 24 5

Zes unica, primo step

scritto da confindustria salerno | Gennaio 11, 2024
selezione articoli 10 gen 24 8