Franco: guerra ed energia non cambiano il Pnrr, possibile rivedere i prezzi

scritto da Fabiana Capasso | Marzo 22, 2022
selezione articoli 22_3_2022 19

Cina, investitori in fuga

scritto da Fabiana Capasso | Marzo 22, 2022
selezione articoli 22_3_2022 24

Gas, l'Italia ha bisogno di infrastrutture

scritto da Fabiana Capasso | Marzo 22, 2022
selezione articoli 22_3_2022 25

Possibile fermare i cantieri

per i rincari Ance: basta pezze, serve norma complessiva

scritto da Fabiana Capasso | Marzo 22, 2022
selezione articoli 22_3_2022 32

Cig con massimale unico anche per interventi iniziati nel 2021

scritto da Fabiana Capasso | Marzo 22, 2022
selezione articoli 22_3_2022 39

Industria del legno senza materiali

scritto da Fabiana Capasso | Marzo 22, 2022
selezione articoli 22_3_2022 43

“Un piano per impianti rinnovabili a disposizione delle piccole imprese”

scritto da Fabiana Capasso | Marzo 22, 2022
selezione articoli 22_3_2022 45

RICERCA | Webinar presentazione bando PNRR Partenariati Estesi, 25 marzo pv, ore 10.30

scritto da Marcella Villano | Marzo 22, 2022
Informiamo che il prossimo **venerdì 25 marzo, dalle ore 10.30 alle ore 12.30**, si terrà il **webinar di presentazione del bando Partenariati Estesi,** organizzato da Confindustria con il Ministero dell’Università e della Ricerca.

All’incontro parteciperà Fabrizio Cobis, Dirigente Direzione Ricerca – Ministero Università e Ricerca.

Per poter seguire i lavori, è necessario iscriversi all’evento attraverso il seguente link:

https://confindustria.zoom.us/webinar/register/WN_uXon6L7TSyyYZYNuJonXPA

Il bando, **le cui proposte progettuali potranno essere presentate al partire dal prossimo 6 aprile**, finanzia la

creazione di almeno 10, fino ad un massimo di 14 Partenariati estesi sul territorio nazionale, sulle seguenti tematiche:

1. Intelligenza artificiale: aspetti fondazionali;
2. Scenari energetici del futuro (Energie verdi del futuro);
3. Rischi ambientali, naturali e antropici;
4. Scienze e tecnologie quantistiche;
5. Cultura umanistica e patrimonio culturale come laboratori di innovazione e creatività;
6. Diagnostica e terapie innovative nella medicina di precisione;
7. Cybersecurity, nuove tecnolologie e tutela dei diritti;
8. Conseguenze e sfide dell'invecchiamento;
9. Sostenibilità economico-finanziaria dei sistemi e dei territori;
10. Modelli per un'alimentazione sostenibile;
11. Made in Italy circolare e sostenibile;
12. Neuroscienze e neurofarmacologia;
13. Malattie infettive emergenti;
14. Telecomunicazioni del futuro.

I **Partenariati sono programmi interdisciplinari**, **realizzati da reti diffuse** di **università**, EPR e altri **soggetti** pubblici e **privati**, impegnati in attività di ricerca, altamente qualificati e internazionalmente riconosciuti, auspicabilmente organizzati in struttura consortile.

I privati potranno aderire sin dalle prime fasi del processo di costituzione oltre che partecipare poi ai bandi, cosiddetti "a cascata", che saranno pubblicati nelle fasi successive. Aspetti che saranno ampiamente illustrati durante il webinar sopra indicato.

Disponibilità locali in fitto

scritto da Maria Rosaria Zappile | Marzo 22, 2022
Vi segnaliamo la diponibilità, per un fitto, dei seguenti locali posti in zona S. Leonardo, a Salerno:

– superficie interna lorda mq 584,37 (piano interrato),

– superficie interna lorda mq 534,80 (piano terra),

– superficie interna lorda mq 467,55 (primo piano),

– superficie esterna piano interrato circa mq 225,

– superficie esterna piano terra circa mq 226

– 24 posti auto

Si allegano le relative planimetrie.

Per qualsiasi ulteriore informazione, vi invitiamo a contattare i nostri uffici.

Area Servizi alle Imprese (Mariarosaria Zappile, 089.200842(**m.zappile@confindustria.sa.it**)

LAVORO | Riordino della

normativa in materia di Ammortizzatori sociali: circolare Ministero del Lavoro n. 6/2022

scritto da Francesco Cotini | Marzo 22, 2022

Come noto, la materia delle integrazioni salariali originariamente disciplinata dal D.Lgs. 148/2015 è stata oggetto di recente riordino ad opera della Legge di Bilancio 2022 (L. n. 234/2021) e del D.L: n.4/2022 (c.d. Decreto sostegni ter).

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 6/2022, in allegato, fornisce chiarimenti sugli interventi novativi apportati dal Decreto sostegni ter e ad alcuni quesiti ricevuti.

Decorrenza delle nuove disposizioni

Le modifiche disposte dal DL sostegni ter sono entrate in vigore lo scorso 27 gennaio e si riferiscono operativamente ai trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività decorrenti da quella data.

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

Nelle ipotesi in cui sia stato autorizzato il pagamento diretto ai lavoratori, da parte dell'INPS, della prestazione

di integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto a pena di decadenza della autorizzazione, ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla data della "**comunicazione**" del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione.

Trascorsi tali termini, senza l'adempimento dei citati obblighi di comunicazione, il pagamento della prestazione di integrazione salariale e degli oneri ad essa connessi rimangono in capo al datore di lavoro.

Al termine dell'istruttoria amministrativa relativa all'istanza di accesso al trattamento di CIGS nel canale delle comunicazioni, aperto al momento della presentazione dell'istanza da parte dell'impresa interessata per il tramite del suo referente aziendale, viene rilasciato un avviso – anche tramite PEC – di avvenuta emissione del decreto direttoriale quale provvedimento di chiusura del procedimento amministrativo.

Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa

All'articolo 8, già modificato con gli interventi della legge di bilancio 2022, viene introdotta, ad opera dell'articolo 23 lett. c) del Decreto sostegni ter, una puntualizzazione relativa all'ipotesi in cui il lavoratore, già beneficiario di integrazione salariale, svolga – nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro – attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari alle sei mensilità.

In questa ipotesi, come nell’ipotesi già disciplinata dal previgente art. 8, comma 2, relativa allo svolgimento di attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

Esame congiunto

L’impresa che intende richiedere l’intervento di integrazione salariale, sia ordinario che straordinario, deve avviare la procedura di consultazione sindacale (esame congiunto), come indicato agli articoli 14 e 24 del d.lgs. n. 148/2015, che potrà svolgersi anche a distanza, con l’ausilio delle reti informatiche o telefoniche.

Riorganizzazione aziendale per processi di transizione (art. 21 lett. a) – DM 33/2022)

Alla luce delle modifiche apportate, l’impresa che intenda richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinario per un intervento di riorganizzazione per realizzare processi di transizione, deve presentare un programma di interventi nel quale siano esplicitamente indicate le azioni di transizione.

Viene poi richiesto che nel programma siano indicati tutti gli investimenti posti in essere per la realizzazione del processo di transizione, indicando più puntualmente le misure specifiche per l’aggiornamento tecnologico e digitale o per il rinnovamento e la sostenibilità ecologica ed energetica o le straordinarie misure di sicurezza.

Per l’approvazione del programma e la conseguente autorizzazione alla concessione della CIGS devono ritenersi

soddisfatti anche gli ulteriori criteri indicati al DM n. 94033 all'articolo 1, comma 1 lett. da d) a g).

Accordo di transizione occupazionale (art. 22 ter DLgs 148/2015)

La nuova misura di integrazione salariale, come declinata dal Legislatore all'articolo 22 ter del d.lgs. 148/2015 può essere riconosciuta "*Al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a) e b), ai datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti [ ] in deroga agli articoli 4 e 22*" per un periodo pari a un massimo di dodici mesi complessivi, non ulteriormente prorogabili *"al fine del recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero*".

In merito all'espressione "***all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale***" utilizzata dal Legislatore la circolare in oggetto offre importanti chiarimenti.

La locuzione indicata postula una valutazione aziendale e che la stessa possa essere compiuta senza soluzione di continuità con un precedente trattamento di integrazione salariale straordinario già autorizzato, sia esso di prima concessione o di proroga.

Inoltre, per soddisfare le esigenze di salvaguardia delle professionalità e per valorizzare la gestione occupazionale delle aziende, si ritiene fattibile il percorso indicato all'articolo 22- ter e i relativi impegni di formazione del

personale in esubero, anche quando l’esigenza di salvaguardia dei livelli occupazionali emerga dopo un certo lasso di tempo dalla conclusione delle azioni del programma con eventuale ripresa dell’attività.

Considerato il carattere successivo dell’intervento di CIGS per accordo di transizione occupazionale rispetto ad un piano di CIGS per crisi o riorganizzazione aziendale, l’azienda richiedente la misura in questione non deve trovarsi nella condizione di poter accedere ad ulteriori periodi di interventi straordinari all’interno del quinquennio mobile non ancora esaurito.

Per l’accesso al trattamento di integrazione salariale straordinario ex articolo 22-ter, è necessario aver espletato la procedura di cui all’articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015.

In tale sede, per la finalità propria dell’intervento, vanno individuati ed indicati i lavoratori a rischio esubero cui è rivolta la misura di sostegno al reddito.

Nella medesima sede di consultazione sindacale debbono essere definite con la Regione o le Regioni competenti le azioni di formazione e riqualificazione (articolate anche con la partecipazione dei fondi interprofessionali) per la rioccupazione e l’autoimpiego specificando, anche via prospettica, le strategie di gestione del personale beneficiario della misura individuando il personale che l’impresa stessa è in grado di riassorbire nella propria struttura.

Per la presentazione dell'istanza, si conferma il ricorso all'applicativo informatico di CIGS on line ove è disponibile apposita scheda (n. Scheda 11 Accordo di transizione occupazionale ex articolo 22 ter, d.lgs. n. 148/2015) da compilare e allegare alla domanda, ricordando che l'elenco nominativo da allegare è quello del personale a rischio esubero, beneficiario della misura.

Disposizioni transitorie (art. 44, comma 11-ter, D.Lgs. 148/2015)

Nei casi di processi di riorganizzazione aziendale o nelle ipotesi di grave difficoltà economica di una impresa – rientrante nel campo applicativo dell'articolo 20 del d.lgs. n. 148/2015 – che non possa più ricorrere alle tutele dei trattamenti di CIGS e in deroga ai limiti temporali di cui agli articoli 4 e 22 del medesimo D.lgs., sussiste la possibilità di accesso ad un ulteriore periodo di trattamento straordinario (massimo di 52 settimane fruibili fino al termine ultimo del 31 dicembre 2023).

Si è voluto quindi assicurare una ulteriore protezione a quei lavoratori dipendenti da imprese che avendo già intrapreso un processo di risanamento ovvero di ristrutturazione, si trovino ancora ad affrontare difficoltà per il rilancio dell'impresa e che non "*possono più ricorrere ai trattamenti straordinari di integrazione salariale*".

In merito alla corretta interpretazione di tale richiamata "*impossibilità*", la circolare in commento precisa che la stessa possa riscontrarsi non solo in riferimento al limite del tetto massimo di CIG fruibile nel quinquennio mobile di riferimento (cfr. articoli 4 e 22 del d.lgs. n. 148/2015), ma

anche con riferimento all’ impossibilità oggettiva dell’azienda a ricorrere alle misure di intervento straordinario già tipizzate nel d.lgs. n. 148/2015.

Trattandosi di un intervento di integrazione salariale straordinaria, inserito nel corpo del d.lgs. n. 148/2015, al pari di tutti gli altri interventi di CIGS ivi disciplinati, si ritiene necessario l’espletamento della fase di consultazione sindacale; pertanto, anche tale tipo di intervento è soggetto alle procedure dell’articolo 24, del d.lgs. n. 148/2015.

Le cinquantadue settimane di trattamento richiedibili, anche in modo frazionato, sono fruibili fino alla data ultima del 31 dicembre 2023.

Pertanto, i provvedimenti di autorizzazione potranno riferirsi a periodi di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa che non superino tale data.

Stante la particolarità dell’intervento, il Legislatore ha espressamente disposto che lo stesso non debba essere conteggiato nell’ambito del periodo massimo di cassa integrazione straordinaria fruibile nel quinquennio mobile di riferimento e dunque che lo stesso sia considerato in deroga ai limiti temporali di cui agli articoli 4 e 22 del d.lgs. n. 148/2015.

Per la presentazione dell’istanza viene confermato il ricorso all’applicativo informatico di CIGS on line ove è disponibile

apposita scheda da compilare e allegare alla domanda. (Scheda n.12 Disposizioni transitorie ex articolo 44, comma 11 ter, d.lgs. n. 148/2015).

Editoria

L'articolo 25 bis recante "Disposizioni particolari per le imprese del settore dell'editoria", introdotto nel corpo normativo del d.lgs. n. 148/2015 dal d.lgs. n. 69/2017, è rimasto invariato, anche dopo il riordino ad opera della legge di Bilancio 2022 e del Decreto sostegni ter.

La circolare ricorda che l'intervento di integrazione salariale straordinario può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata dall'approvazione di un programma di riorganizzazione aziendale in presenza di crisi ovvero per crisi aziendale, compresa la cessazione aziendale o di un ramo della stessa, anche in costanza di fallimento.

Tali interventi di sostegno al reddito, sia a seguito di un programma di riorganizzazione aziendale in presenza di crisi che in quello di crisi aziendale, possono avere una durata massima complessiva non superiore ai 24 mesi anche continuativi.

Le imprese del settore possono accedere anche ai benefici di cui all'articolo 21 lett. c), contratto di solidarietà, secondo le modalità di cui al comma 5 del medesimo articolo come oggi modificato dall'articolo 1 comma 199 della legge di Bilancio 2022.

Allo stesso modo, le imprese del settore editoriale possono, sussistendone le condizioni, fare ricorso alle misure disciplinate all'articolo 22-ter del d.lgs. n. 148/2015.

Per tali aziende è consentito, dunque, in esito ad un programma di riorganizzazione in presenza di crisi o di crisi aziendale, far ricorso, per quei lavoratori a rischio esubero alla richiesta della cassa integrazione guadagni straordinaria per un massimo di dodici mesi ai sensi dell'articolo 22-ter citato.

Allo stesso modo, è riconosciuta alle imprese del settore la possibilità di accedere anche alla misura straordinaria e transitoria ex art. 44, comma 11-ter del d.lgs. n. 148/2015.

Infine, la circolare n.6/2022 evidenzia che anche ai lavoratori del settore quando beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria, si applica la disciplina dell'articolo 25 ter del d.lgs. n. 148/2015, come inserito dalla legge di Bilancio 2022, relativa alla formazione e riqualificazione professionale.

All.to

Circ. MLPS 6_2022