Nuova Transizione 5.0: piano subito operativo, più tempo per investire

scritto da datiweb | Novembre 6, 2025
selezione articoli 6 nov 2025 31

Ricerca e sviluppo sperimentale, progetti finanziati con 731 milioni

scritto da datiweb | Novembre 6, 2025
selezione articoli 6 nov 2025 35

Crediti d’imposta al capolinea per innovazione e design

scritto da datiweb | Novembre 6, 2025
selezione articoli 6 nov 2025 38

AI, imprese e università insieme sulla formazione

scritto da datiweb | Novembre 6, 2025
selezione articoli 6 nov 2025 41

RICERCA E INNOVAZIONE | SLIDE Seminario “L’INTELLIGENZA ARTIFICIALE: impatto, usi e applicazioni nelle PMI” del 3 novembre 2025

scritto da Marcella Villano | Novembre 6, 2025
Informiamo che al link di seguito allegato sono disponibili le slide presentate dai relatori del seminario “L’intelligenza artificiale: impatto, usi e applicazioni nelle PMI”, svoltosi in sede lo scorso 3 novembre.

Il link avrà una durata di tre giorni.

https://we.tl/t-QzsVP7vFq1

Area Servizi alle Imprese (Marcella Villano 089.200841 m.villano@confindustria.sa.it)

LAVORO | Contributi alle imprese per favorire l’occupazione femminile stabile e di qualità: Avviso pubblico regionale

scritto da Giuseppe Baselice | Novembre 6, 2025

Sul BURC n.76/2025 è stato pubblicato l’Avviso Pubblico per la concessione di contributi alle imprese finalizzati a favorire l’**occupazione femminile stabile e di qualità**, ai sensi della Legge Regionale 26 ottobre 2021, n. 17 – art. 6 (EF 2025), approvato con D.D. n. 2 del 22/10/2025, in allegato.

L’incentivo di cui al presente Avviso è costituito da un contributo a fondo perduto, concesso alle imprese, in regime “de minimis”

Sono **beneficiari** dei contributi di cui al presente Avviso, le imprese private, comprese le imprese sociali (ai sensi del DECRETO LEGISLATIVO 3 luglio 2017, n. 112), che:

26. abbiano assunto, nel periodo dal 26.11.2024 al 27.10.2025 (data di pubblicazione dell’Avviso in trattazione), personale di genere femminile in possesso dei requisiti di cui all’ articolo 5, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno/parziale e indeterminato, esclusi i contratti di lavoro domestico;
27. abbiano addetto il suddetto personale ad una unità produttiva ubicata nel territorio della Regione Campania;
28. abbiano in essere, alla data di concessione del

contributo, i suddetti rapporti di lavoro;
29. si impegnino a non interrompere i rapporti per almeno 36 mesi dall'assunzione.

Ulteriori requisiti in capo alle imprese sono indicati all'art. 4 dell'Avviso allegato.

Le **lavoratrici** all'atto dell'assunzione devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

-essere residenti in un comune della Campania da almeno 12 mesi alla data di assunzione;

-essere in possesso di regolare permesso di soggiorno di lungo periodo o avere lo status di rifugiato politico o di protezione sussidiaria se cittadino non comunitario;

Ai fini del presente Avviso per "*coloro che si trovano in situazioni di svantaggio economico e sociale*" si intendono:

1. donne con disabilità oltre la quota d'obbligo;
2. donne vittime di violenza, prese in carico da un centro antiviolenza, una casa accoglienza o rifugio di cui all'articolo 3 della legge regionale 11 febbraio 2011, n. 2 (Misure di prevenzione e di contrasto alla violenza di genere);
3. donne vittime di tratta;
4. donne orfane di vittime di femminicidio;

Sono escluse le assunzioni che riguardino lavoratrici che:

1. abbiano maturato i requisiti della pensione anticipata o di vecchiaia nel corso dell'anno 2025, o che maturino i detti requisiti entro 36 mesi dall'assunzione;
2. siano la stessa datrice di lavoro, il coniuge o la convivente o parente entro il terzo grado del datore di

lavoro medesimo;

1. nel caso di società non cooperativa o studio associato,

siano il legale rappresentante, o un socio in posizione dominante, o il coniuge o la convivente, o parente entro il terzo grado del legale rappresentante

o dei soci in posizione dominante;

1. nel caso di società cooperativa, associazioni e comitati con finalità mutualistiche, siano il legale rappresentante, il coniuge o la convivente o parente entro il terzo grado del rappresentante legale;
2. costituiscano attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva, anche nel caso in cui la lavoratrice avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante

contratto di somministrazione (sono i casi ad es. di assunzione per trasferimento di azienda o subentro

nel contratto di appalto);

1. violino il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altra

lavoratrice licenziata da rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine (tale previsione vale anche per il soggetto utilizzatore, nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato);

1. siano stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta 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;

Il **contributo** riconosciuto all'impresa per ciascuna unità lavorativa assunta è determinato tenendo conto della tipologia

contrattuale, delle caratteristiche dell'impresa e della lavoratrice assunta, come descritto nella tabella riportata all'art. 6 dell'Avviso allegato.

Le assunzioni incentivate devono essere conservate, senza interruzioni, per un **periodo minimo di 36 mesi dalla data di assunzione**.

Se il rapporto di lavoro cessa anticipatamente per cause non imputabili al datore di lavoro (dimissioni volontarie, morte, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) il contributo è riconosciuto per intero a condizione che l'interruzione del rapporto non avvenga nei primi 6 mesi.

In tutti gli altri casi si procederà alla revoca totale del contributo concesso.

In caso di trasformazione di un rapporto, originariamente a tempo pieno, in un rapporto a tempo parziale, il contributo originariamente concesso sarà oggetto di rideterminazione e il contributo concesso oggetto di revoca parziale, se tale trasformazione interviene nel corso dei primi 12 mesi. Non si procederà alla revoca parziale se la trasformazione avrà luogo successivamente ai primi 12 mesi dall'assunzione.

Quanto eventualmente già erogato sarà oggetto di restituzione e/o recupero da parte della Regione.

È fatto obbligo ai datori di lavoro di comunicare ogni variazione del rapporto rilevante ai fini del contributo concesso.

Le **domande di partecipazione dovranno essere presentate esclusivamente utilizzando il servizio on line** disponibile sul portale dei servizi digitali dell'Amministrazione https://servizi-digitali.regione.campania.it/IncentiviOcFem), dove tra l'altro sono consultabili i documenti, le FAQ e i contatti.

L’accesso al servizio è attivo a partire **dalle ore 10:00 del 28/10/2025 fino alle ore 12:00 del 17/11/2025**, da intendersi quale termine perentorio ai sensi di legge.

Il citato servizio on line è accessibile tramite SPID/CIE/CNS da parte del legale rappresentante del soggetto proponente o dal soggetto regolarmente delegato.

Sarà possibile presentare domanda solo fino ad esaurimento della dotazione finanziaria disponibile.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla lettura dell’Avviso Pubblico e dei relativi allegati.

All.ti

Allegato_231549-1 Allegato_231550 DECRETO_DIRIGENZIALE_STR_206_01_00_N_2_DEL_22_10_2025

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

LAVORO | Decreto legge 31 ottobre 2025, n. 195 – Misure urgenti per la tutela della Salute e della Sicurezza nei

luoghi di lavoro – Primo commento

scritto da Francesco Cotini | Novembre 6, 2025
Facendo seguito nostra precedente informativa dello scorso 30 ottobre, riportiamo in allegato nota di commento, redatta dal nostro Sistema centrale, al recente Decreto legge n. 195/2025 che contiene misure urgenti per la tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di lavoro.

All.toDL 195 2025 Primo commento

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

LAVORO | Rinnovato il 31 ottobre 2025 il CCNL Laterizi e Manufatti Cementizi

scritto da Giuseppe Baselice | Novembre 6, 2025
Facciamo seguito alla nostra precedente informativa dello scorso 3 novembre e riportiamo di seguito Circolare esplicativa, redatta da Confindustria Ceramica, sul rinnovo del CCNL Laterizi e Manufatti Cementizi 31 maggio 2022.

Come noto, lo scorso 31 ottobre, a Roma, Confindustria Ceramica – Raggruppamento Laterizi, ASSOBETON e le organizzazioni sindacali di settore FENEAL, FILCA e FILLEA, hanno concluso la trattativa per il rinnovo del CCNL per i laterizi e manufatti in cemento, scaduto il 30 settembre 2025.

Il CCNL interessa circa 18.000 addetti.

Il confronto è iniziato il 31 luglio scorso e per la durata della trattativa non sono state effettuate giornate di sciopero.

L'equilibrio negoziale complessivo recepisce la necessaria attenzione sollecitata dalla delegazione di Confindustria Ceramica in coerenza con la situazione di sofferenza del settore laterizi con il calo del mercato.

L'accordo prevede una **durata di 36 mesi**.

Di seguito, i punti principali dell'intesa.

Tematiche oggetto del lavoro del CBMC

Vengono ampliate le competenze del vigente Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione vigente, aggiungendo tra le tematiche di cui esso tratta:

- il sistema ammortizzatori sociali;
- l'efficientamento energetico e sostenibilità;
- l'attività congiunta propositiva su tematiche di interesse comune presso Ministeri ed Enti decisori.

In aggiunta nell'ambito delle funzioni del CBMC, le Parti saranno congiuntamente promotrici nella diffusione dell'Istituto della Staffetta Generazionale presso gli Assessorati competenti regionali, con il fine di reperire dotazioni finanziarie, che possano consentire di rendere il settore più attrattivo per giovani e professionisti senior facilitando anche il trasferimento delle competenze dal lavoratore senior al junior.

Nell’ottica di un contratto collettivo nazionale più attinente alla realtà delle aziende, si è infine stabilito che, in via consultiva, le Parti facciano una attenta analisi di nuove figure professionali da inserire nelle declaratorie già esistenti (vedi Art. 8) e/o la soppressione di eventuali profili non più presenti negli organigrammi.

Tali risultanze saranno in seguito sottoposte alle Parti firmatarie per una loro valutazione.

Sistema di Relazioni industriali – livello aziendale

Nell’ambito dei normali incontri annui svolti tra le Parti a livello nazionale, tra le informazioni che le direzioni degli stabilimenti che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle Rsu con l’eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, viene aggiunta la tematica relativa all’eventuale ricorso all’intelligenza artificiale (AI).

Rapporto Biennale di Genere

Viene previsto le aziende forniscano informazioni sul Rapporto Biennale di Genere (peraltro già inviato agli organi competenti come da vigente normativa) alle RSU.

Relazioni Industriali – Informative

Viene previsto che, in ottemperanza alla normativa vigente, con cadenza annuale, le aziende completino i dati riguardanti i lavoratori iscritti ai sindacati nel flusso Inps Uniemens e, ove richiesto in ambito territoriale, dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, entro il mese di gennaio di ogni anno, forniscano l’elenco degli iscritti e le percentuali di rappresentanza di ogni sigla presente.

Apprendistato di Alta formazione e Ricerca

In aggiunta all’attuale articolo sull’apprendistato professionalizzante, viene introdotta la previsione per le aziende di assumere mediante **l’Apprendistato di Alta**

formazione e Ricerca, destinato a soggetti di età compresa **tra i 18 e i 29 anni** in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale.

Il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro.

Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda (mentre la formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordina mentale).

Contratto a termine e somministrazione

Le Parti concordano che prima della stesura del CCNL l'articolo contrattuale venga adeguato alle novità normative quali, solo per esemplificazione, il D.Lgs. n. 48/2023 e Collegato Lavoro n. 203/2024.

Aumenti dei minimi contrattuali

Sul versante economico, a fronte della richiesta dei sindacati di un aumento salariale di 310 euro lordi mensili al livello medio C (parametro 136), l'intesa raggiunta riconosce **un incremento medio di 205 euro a livello C a regime su 36 mesi**.

Le tranche previste dall'accordo per gli aumenti contrattuali sono state così previste:

- euro 90 da ottobre 2025
- euro 55 da luglio 2026

- euro 55 da luglio 2027
- euro 5 da luglio 2028

In allegato le tabelle con i nuovi minimi suddivisi nelle varie tranche.

Infortuni sul lavoro e malattie professionali – near miss

Viene introdotta la disposizione che prevede la possibile attivazione (su richiesta del RSPP o del RLS) di break formativi della durata massima di 10 minuti, in caso di near miss/quasi infortunio, per valutare segnalazioni e possibili interventi di prevenzione e miglioramento della sicurezza aziendale ad esito del mancato infortunio.

Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

Su proposta di parte datoriale viene previsto che l'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro vada comunicata all'azienda **prima dell'inizio del normale orario di lavoro** (e non più come previsto sinora entro la fine del normale orario di lavoro).

Inoltre, le Parti hanno concordato che, solo per i lavoratori che rientrano in alcune patologie (es: ricorso a terapia salva vita, malattie oncologiche, ecc.) siano previste in caso di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro le seguenti misure della retribuzione netta:

- per 8 mesi di calendario (compresa la carenza) 100% della retribuzione netta;
- per ulteriori 6 mesi di calendario (compresa la carenza) 50% della retribuzione netta.

Permessi per eventi e cause particolari

Le Parti specificano meglio il testo contrattuale con la conferma che il lavoratore ha diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno **per singolo evento**, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

Licenziamento senza preavviso

Tra l'elenco delle motivazioni per tale provvedimento viene previsto che l'assenza ingiustificata sia ridotta **a tre giorni consecutivi** o per quattro volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di **due** anni.

Previdenza complementare – contribuzione a Fondo Arco

Le Parti hanno concordato a partire dal **1° luglio 2026** la contribuzione da versare ad ARCO, da parte delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al Fondo, sia fissata nella misura **dell'1,90%**, ferma restando la base di calcolo e che a partire dal **1° gennaio 2028** sia fissata nella misura **del 2%**, ferma restando la base di calcolo (attualmente il versamento da parte aziendale è dell'1,8%).

Assistenza sanitaria integrativa – contribuzione a Fondo Altea

A partire dalla retribuzione del mese di **gennaio 2026** l'accordo prevede che la **contribuzione da parte dell'azienda passi da 7 a 12 euro mensili** (resta la reciprocità del versamento, con il lavoratore che continuerà a contribuire, in caso d'adesione, con un contributo di 3 euro mensili).

All.toTabelle_nuovi_minimi_rinnovo_CCNL_31_ottobre_2025_Lateri

zi_e_Manufatti_cementizi

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

AMBIENTE | Nuove circolari CONAI per l'anno 2026

scritto da Maria Rosaria Zappile | Novembre 6, 2025

Segnaliamo che, Conai ha pubblicato sul sito www.conai.org, nell'apposita sezione "Download documenti/Circolari applicative", 4 circolari – conseguenti alle delibere del Cda Conai dello scorso 22 ottobre – riguardanti i seguenti argomenti:

1. **Procedura semplificata per la dichiarazione del Contributo ambientale CONAI sulle etichette (mod. 6.14). Valori dei contributi forfettari per l'anno 2026 e ulteriori novità.**

Circolare del 30 ottobre 2025 disponibile al seguente link

1. **Mod. 6.6 Bis – Rimborso ex post da dichiarazione semplificata Mod. 6.2 import. Aumento della soglia per poter accedere alla procedura.**

Circolare del 30 ottobre 2025 disponibile al seguente link

1. **Aggiornamento della procedura relativa ai *“Pallet in legno usati, riparati o semplicemente selezionati (determinazione del peso dei pallet da assoggettare a CAC)”* con una precisazione avente efficacia dal 1° gennaio 2026.**

Circolare del 30 ottobre 2025 disponibile al seguente link

1. **Nuova procedura semplificata di rimborso/esenzione del Contributo Ambientale CONAI per aziende esportatrici appartenenti ad un medesimo gruppo aziendale.**

Circolare del 30 ottobre 2025 disponibile al seguente link

Tali novità saranno recepite nell’edizione 2026 della “Guida all’adesione e all’applicazione del Contributo ambientale Conai” di prossima pubblicazione.

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

SCARICA LA SELEZIONE ARTICOLI

COMPLETA

scritto da Annamaria Laurenzano | Novembre 6, 2025

