

## L'AGEVOLAZIONE PER L'ASSUNZIONE DI PERCETTORI DI RDC (LEGGE BILANCIO 2023)

Il legislatore (art. 1, co. 294-296, L. 197/2022) ha inserito, al fine di facilitare il più possibile l'ingresso al lavoro stabile dei beneficiari del reddito di cittadinanza, un beneficio contributivo della durata di un anno a favore dei datori di lavoro privati, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, che assumono tali soggetti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'agevolazione ad oggi non è operativa in quanto abbisogna dell'autorizzazione ue e delle specifiche uni-emens per la fruizione.

Si applica solo alle stipule di tempi indeterminati e trasformazione a tempo indeterminato che avvengono nel 2023 e dura 12 mesi.

Trattasi quindi di agevolazione non strutturale ma limitata solo all'anno 2023.

Questa agevolazione ha una **agevolazione parallela incompatibile** che è quella del D.L. 4/19 art. 8 connessa anche essa alle assunzioni di percettori di rdc (in realtà sono 3 agevolazioni) che hanno avuto una scarsissima applicazione visto che hanno tra le condizioni di applicazione le ula ma riferite a tempi indeterminati e al tempo stesso il de minimis comunitario.

Faccio una tabella che riepiloga tutte le caratteristiche dell'agevolazione legge di bilancio 2023 per assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni a tempo indeterminato di percettori rdc (**reddito cittadinanza**)

<p>Solo anno 2023</p> <p>Legenda: t.i.= tempo indeterminato; t.d.= tempo determinato; trasformazione t.i.= tempo determinato trasformato a tempo indeterminato;</p>	<p>rdc / legge di bilancio 2023</p> <p>2023 ti/trasformazioni a ti nel 2023 di percettori rdc (non è strutturale); x articolo 1, co. 294-296 legge 197/22; x non c'è prassi che commenti l'agevolazione attivando le specifiche uni-emens x non c'è aut ue/non ci sono specifiche uni-emens; natura_agevolazione contributiva (con autorizzazione e tetti ue)/abbattimento rispetto ad una aliquota ordinaria + onerosa; abbisogna di autorizzazione ue, fruibile nei limiti dei tetti comunitari, va annotata nel registro aiuti di stato.</p>
<p>Soggetti agevolati</p>	<p>x percettori di rdc (reddito di cittadinanza);  x ad essere interessati a tali assunzioni sono tutti i soggetti titolari di reddito di cittadinanza, senza l'individuazione di alcun limite di età ostativo;</p>

<p>Datori che hanno accesso all'agevolazione</p>	<p>x datore del settore privato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>x impresa;</li> <li>x datore privato non impresa (come gli studi professionali, le associazioni e le fondazioni);</li> <li>x datore ente pubblico commerciali.</li> </ul> <p>Nota bene: vi rientrano anche gli Enti Pubblici Economici, le ex IPAB, gli Enti morali e territoriali, i consorzi di bonifica, ecc.</p> <p><b>Non può fruire dell'agevolabile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>x datore domestico;</li> <li>x datore settore finanziario;</li> <li>x pa (<b>Pubbliche Amministrazioni</b>) - non agevolato (D.Lgs. 165/2001).</li> </ul>
<p>Contratti agevolati</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>x assunzione di percettori di rdc con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nel 2023 (dal 1/1/23 al 31/12/2023);</li> <li>x lo stesso beneficio è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023</li> <li>x tipologie contrattuali che originano il diritto alla agevolazione;</li> <li>x tempo indeterminato (full time/part time) stipulato nel 2023;</li> <li>x trasformazione del tempo determinato a tempo indeterminato nel 2023</li> </ul> <p>Non agevolato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>x rapporto di lavoro domestico;</li> <li>x intermittente a tempo determinato/indeterminato (con obbligo/senza obbligo di rispondere alla chiamata).</li> </ul> <p>Nota bene: tale tipologia non assicura stabilità d'impiego perché le prestazioni, saltuarie ed episodiche, dipendono, unicamente, dalla "chiamata" del datore di lavoro.</p> <p>ritengo siano agevolati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>x contratti a tempo indeterminato con agenzia di somministrazione (pio rapporto commerciale a tempo determinato-indeterminato con utilizzatore);</li> <li>x rapporto a tempo indeterminato di lavoro subordinato con socio coop (legge 142/2001);</li> </ul>

	<p>x ritengo non si applichi l'agevolazione (anche se è un contratto a tempo indeterminato civilisticamente) ai contratti di apprendistato di 1°, 2°, 3° livello.</p>
Durata agevolazione	12 mesi
Requisiti per la applicazione della agevolazione	<p>x art. 1, co. 1175 legge 296/2006; esempio: normativa sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti, nonché delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, al cui rispetto è subordinato il rilascio del DURC.</p> <p>X art. 31 D.Lgs. 150/2015;</p> <p>X alternativa all'agevolazione del D.L. 4/19 art. 8;</p> <p>x occorre per rendere operativa la misura la Aut ue-108 p3;</p> <p>x all'autorizzazione ue seguiranno le specifiche uniemens per la gestione dell'agevolazione da parte dell'INPS;</p> <p>x fruibile all'interno dei tetti comunitari (finirà nel registro degli aiuti di stato)</p>
misura della agevolazione	<p>x il beneficio consiste nell'esonero dal <b>versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro</b>, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8.000 euro su base annua, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche;</p> <p><b>x tetto fissato ad 8.000 euro su base annua: il tutto parametrato ed applicato mensilmente e ferma restando l'aliquota di computo per le prestazioni pensionistiche.</b></p> <p>Abbattimento dei contributi c/ditta al 100%: limiti; 8000 anno; 666,66 mese (8000/12=666,66); da ragguagliare alla % a part time/se rapporto a part time; Nota bene: se part time-limite massimo riparametrato a % part time; esempio: tempo indeterminato a part time al 50%/tetto anno 4000/tetto mese 333,33;</p>

	<p>schema:          Limite/tetto:          x 8000-anno          x 666,66 mese          x assunzione/cessazione corso mese-giorni (<math>666,66/31=21,50</math>          x numero giorni calendario);          esempio assunto il 28 aprile 2023/tetto <math>666,66/31 \times 4</math>          giorni=86,02;</p> <p>x se part time (riparametrazione limite anno/mese/giorno a % part time);</p> <p>non si applica l'agevolazione ai premi inail.</p> <p>Nota bene:          non sono esonerati i seguenti contributi:</p> <p>x i contributi art. 26 (esempio credito) – 27 (esempio fsba) – 29 (esempio fis) – 40 (esempio fondo territoriale trento bolzano) D.Lgs. 148/15;</p> <p>x contributo tfr fondo al fondo tesoreria;</p> <p>x contributo di solidarietà del 10% sui contributi c/ditta alla pc/assistenza sanitaria (m900/m980);</p> <p>x contributo solidarietà spettacolo/sport professionistico;          x 0,3 all'interno di 1,61;</p> <p><b><u>Vedi box a)</u></b></p>
<p>Agevolazioni parallele operative/incompatibili</p>	<p>D.L. 4/19 art. 8 - agevolazione rdc;          anche con:</p> <p><b>-Con agenzia formativa:</b>          50% agenzia/50% datore (tipi contrattuali: solo tempo indeterminato/full time);</p> <p>datore ha questa misura:          390 /metà dote rdc/dipendente+ditta (il minore tra i 3)</p> <p>-Con soggetto che intermedia: 20% per chi intermedia/80% per il datore;</p> <p><b>-ordinario</b>          tipi contrattuali:          x <b>tempo indeterminato ft/pt;</b>          x <b>tempo determinato ft-pt ;</b></p>

	<p>x apprendistato – 1° livello, 2° livello, 3° livello ft- pt</p> <p>misura: dip + ditta /780 /dote rdc;</p> <p>durata: 18 mesi meno mesi rdc fruiti/minimo 5 mesi; Nel caso di rinnovo/5 mesi fissi</p> <p><b><u>Vedi box 1</u></b></p> <p>Agevolazione strutturale <u><i>incompatibile D.L. 4/19 art. 8 (consente di abbattere i contributi dipendente + ditta/massimo 780/massimo dote rdc);</i></u></p> <p><b><u>Vedi box 1</u></b></p> <p>Tale agevolazione prevista dalla legge di bilancio 2023 è alternativa all'esonero che aveva interessato i percettori del reddito di cittadinanza a partire dal marzo 2019 e regolamentato all'art. 8, D.L. 4/2019.</p>
<p>Compatibile/cumulabilità agevolazioni tra loro;</p> <p>nel caso di compatibilità: quale applico prima/quale applico dopo/limite massimo di applicazione;</p> <p>ritengo sia una agevolazione contributiva/con norme comunitarie /come indo: per cui segue le compatibilità di indo</p>	<p>Attendere circolare INPS;</p> <p>Non compatibile con agevolazione rdc – D.L. 4/19 (specifiche rdcp/rdcd/rdcm);</p> <p>attendere circolare INPS: ritengo non compatibile con under 36 (legge 197/2022) / under 30 (legge 205/17) vista la previsione di art. 1, co. 114 legge 205/17;</p> <p>natura: agevolazione contributiva, ma con limiti-regole comunitarie.</p>
<p><b>Sono operative?</b></p>	<p>Non è operativa; attendere aut ue/ limite massimo normativa ue/attendere specifiche uni-emens; <b>fruibile nei limiti dei tetti comunitari/va annotata nel registro degli aiuti di stato.</b></p> <p><b>Nota bene:</b> <b>si tratta di una disposizione non ancora operativa essendo subordinata (comma 299) all'autorizzazione della</b></p>

	<b>Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell'Unione.</b>
<b>Previdenza per il dipendente</b>	Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

**Box 1 - descrizione agevolazione parallela incompatibile**

D.L. 4/19 art. 8

Articolo 8

Incentivi per l'impresa e per il lavoratore

Testo in vigore dal 1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2023

[1. Al datore di lavoro privato che assuma a **tempo indeterminato**, pieno o parziale, o **determinato**, o anche mediante **contratto di apprendistato**, i soggetti beneficiari di Rdc, anche attraverso l'attività svolta da **un soggetto accreditato** di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali, l'esonero dal versamento dei **contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite dell'importo mensile del **Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione**, per un periodo pari alla **differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario stesso** e, comunque, per un importo non superiore a **780 euro mensili** e per un periodo **non inferiore a 5 mensilità**. In caso di rinnovo ai sensi dell'articolo 3, comma 6, l'esonero è concesso nella misura **fissa di 5 mensilità**. L'importo massimo di beneficio mensile non può comunque eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali e **assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore** assunto per le mensilità incentivate, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. Nel caso di licenziamento del beneficiario di Rdc effettuato nei trentasei mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), della legge 23 dicembre 2000, n. 388, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo. Il datore di lavoro, contestualmente all'assunzione del beneficiario di Rdc stipula, presso il centro per l'impiego, ove necessario, un patto di formazione, con il quale garantisce al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale. (2)

1-bis. Le agenzie per il lavoro iscritte all'albo informatico delle agenzie per il lavoro disciplinate dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, autorizzate dall'ANPAL a offrire i servizi di

incontro tra domanda e offerta di lavoro possono svolgere attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro per i beneficiari di Rdc. (3)

1-ter. Al fine di agevolare l'occupazione dei soggetti percettori di Rdc, alle agenzie per il lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione, effettuata mediante l'utilizzo delle piattaforme di cui all'articolo 6, comma 1, del presente **decreto, il 20 per cento dell'incentivo** di cui al comma 1, **che viene decurtato dall'incentivo previsto per il datore di lavoro.** (3)

2. Gli enti di formazione accreditati possono stipulare presso i centri per l'impiego e presso i soggetti accreditati di cui all'articolo 12 del decreto legislativo n. 150 del 2015, laddove tale possibilità sia prevista da provvedimenti regionali, un Patto di formazione con il quale garantiscono al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale, anche mediante il coinvolgimento di Università ed enti pubblici di ricerca, secondo i più alti standard di qualità della formazione e sulla base di indirizzi definiti con accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, utilizzando a tal fine, le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Il Patto di formazione può essere altresì stipulato dai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, attraverso specifici avvisi pubblici previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. **Se in seguito a questo percorso formativo il beneficiario di Rdc ottiene un lavoro, coerente con il profilo formativo sulla base di un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, al datore di lavoro che assume, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite della metà dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e il numero delle mensilità già godute dal beneficiario stesso e, comunque, per un importo non superiore a 390 euro mensili e per un periodo non inferiore a 6 mensilità.** In caso di rinnovo ai sensi dell'articolo 3, comma 6, l'esonero è concesso nella misura fissa di sei mensilità per metà dell'importo del Rdc. L'importo massimo del beneficio mensile comunque non può eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali e assistenziali **a carico del datore di lavoro e del lavoratore assunto per le mensilità incentivate**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. **La restante metà dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un massimo di 390 euro mensili e per un periodo non inferiore a 6 mensilità, è riconosciuta all'ente di**

**formazione accreditato** che ha garantito al lavoratore assunto il predetto percorso formativo o di riqualificazione professionale, sotto forma di sgravio contributivo applicato ai contributi previdenziali e assistenziali dovuti per i propri dipendenti sulla base delle stesse regole valide per il datore di lavoro che assume il beneficiario del Rdc. Nel caso di licenziamento del beneficiario del Rdc effettuato nei trentasei mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), della legge 23 dicembre 2000, n. 388, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo. (1)

3. Le agevolazioni previste ai commi 1 e 2 si applicano a condizione che il datore di lavoro realizzi un **incremento occupazionale netto del numero di dipendenti nel rispetto dei criteri fissati dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150 del 2015, riferiti esclusivamente ai lavoratori a tempo indeterminato**. Il diritto alle predette agevolazioni è subordinato al rispetto degli ulteriori principi generali di cui all'articolo 31 del decreto legislativo n. 150 del 2015.

5. Il diritto alla fruizione degli incentivi di cui al presente articolo è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le medesime agevolazioni non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario di Reddito di cittadinanza iscritto alle liste di cui alla medesima legge. (1)

6. Le agevolazioni di cui al presente articolo sono concesse ai sensi e nei limiti del regolamento (UE) n. **1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti « de minimis »**, del regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis» nel settore agricolo e del regolamento (UE) n. 717/2014 della Commissione, del 27 giugno 2014, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti « de minimis » nel settore della pesca e dell'acquacoltura.

7. Le agevolazioni di cui al presente articolo sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite dall'articolo 1, comma 247, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. Nel caso in cui il datore di lavoro abbia esaurito gli esoneri contributivi in forza della predetta legge n. 145 del 2018, gli sgravi contributivi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, sono fruiti sotto forma di credito di

imposta per il datore di lavoro. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono stabilite le modalità di accesso al predetto credito di imposta.]

(4)

-----

(1) Il presente comma è stato così modificato dall'allegato alla legge di conversione, L. 28.03.2019, n. 26, con decorrenza dal 30.03.2019.

(2) Il presente comma è stato così modificato prima dall'allegato alla legge di conversione, L. 28.03.2019, n. 26, con decorrenza dal 30.03.2019, e poi dall'art. 1, comma 74, lett. g), L. 30.12.2021, n. 234 con decorrenza dal 01.01.2022.

(3) Il presente comma è stato inserito dall'art. 1, comma 74, lett. g), L. 30.12.2021, n. 234 con decorrenza dal 01.01.2022.

(4) Il presente articolo è stato abrogato dall'art. 1, comma 318, L. 29.12.2022, n. 197 con decorrenza dal 01.01.2024.

Art. 8 D.L. 4/19 - vedi circolare 104/2019 INPS

Ti-ft/pt Td-ft/pt App 1 2 3-ft/pt  Ordinario-rdcp/tipo incentivo rdcp;	misura: a) contributi -Dip+ditta b) Dote rdc c) 780 <b>+ basso tra a), b), c);</b> durata: 18 mesi-mesi rdc/5 mesi Se rinnovo/5 mesi fissi
No inail	
Licenziamento nei 36 mesi/salvo g causa/g motivo	Osta all'agevolazione
Se mediazione-art. 8, co. 1 ter D.L. 4/19 Rdcm/info agg	20% - agenzia 80% - datore
Ti-ft/pt Td-ft/pt	

App 1 2 3-ft/pt	
<p>Se formazione/art. 8, co.2 D.L. 4/19</p> <p>Rdcd-tipo incentivo</p> <p>Tipo rapporto: tempo indeterminato a/full time</p>	<p>50% agenzia formativa/50% datore di lavoro; datore_</p> <p>a) 390-</p> <p>b) Meta dote rdc-</p> <p>c) Nei limiti dei contributi Dipendente + ditta; più basso tra a /b/c-</p> <p>durata: 18 mesi -mesi fruiti/ 6 mesi minimo; Se rinnovo/6 mesi fisso;</p> <p>altro metà ente che ha curato formazione</p>
<p>Requisiti</p> <p>Compatibilità:</p> <p>Incompatibili con altre agevolazioni</p>	<p>Ula ti-art. 8, co.2 D.L. 4/19</p> <p>De minimis</p> <p>Art. 1, co.1175</p> <p>Art. 31 D.Lgs. 150/15</p> <p>Regola con collocamento obbligatorio-art. 8, co.5 D.L. 4/19;</p> <p>Compatibile con contratto apprendistato (ritengo 1°, 2°, 3° livello);</p> <p>Esempio</p> <p>x Giovani 205/17</p> <p>x Giovani 178/2020</p> <p>x Giovani 197/2022</p> <p>x Donne/ Legge 92/12 (anche uomo +50/disoccupato da 12 mesi);</p> <p>x Donne 178/2022;</p> <p>x Donne 197/2022;</p> <p>x 11,5 settore edile;</p> <p>x dipendenti 3 mesi cigs/con datore 6 mesi cigs;</p> <p>x percettori assegni ricollocazione (tipo incentivo badr);</p> <p>x decontribuzione sud;</p> <p>x <b>incentivi di natura economica:</b> giovani genitori/disabili/percettori naspi; x agevolazione detenuti (tc -79)</p>

**Box a)**

Non sono esonerabili:

x il contributo dovuto al Fondo di tesoreria del TFR (art. 1, comma 755, Legge n. 296/2006);

x i contributi dovuti ai Fondi di solidarietà bilaterali, al Fondo di solidarietà residuale e al Fondo di integrazione salariale (art. 26, 27, 29, 40 D.Lgs. 148/15);

i contributi dovuti ai Fondi di solidarietà territoriale intersettoriale delle Province Autonome di Trento e di Bolzano (art. 40 D.Lgs. 148/15);

il contributo destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%), di cui all'articolo 25, comma 4, della Legge n. 845/1978;

il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale istituito dal Decreto Interministeriale n. 95269/2016;

il contributo di solidarietà del 10% sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria;

il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, commi 8 e 14, del D.Lgs. n. 182/1997;

il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 166/1997.

x qualora si applichino le misure compensative di cui al D.Lgs. n. 252/2005 con riferimento alla destinazione del TFR ai fondi pensione, l'esonero contributivo trova applicazione in relazione alla contribuzione previdenziale dovuta al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative (al netto dello 0,2/0,28).

Nel caso di trasformazione di un rapporto a tempo indeterminato, va restituito 1,4 (eventuale) e 0,5 (eventuale rinnovo) che decurta i contributi c/ditta;

nel caso di azzeramento per effetto dell'agevolazione dei contributi c/ditta non si paga il 23,81 (dentro il quale c'è lo 0,5) per cui non ci si può rivalere in sede di accontamento del tfr dello 0,5 sull'imponibile previdenziale.

A cura del Dott. Roberto Vinciarelli – Consulente del lavoro e Analista normativo