

Novembre 2023

# Circolare per la

in materia di lavoro  
e previdenza



[www.studioassociatodamico.it](http://www.studioassociatodamico.it)

## 1. Le novità del mese

---

Ottobre in pillole pag 2

## 2. L'informazione pratica per le piccole e medie imprese

---

Contribuzione previdenziale e assistenziale per il settore sportivo pag 12

Domande di riconteggio dei debiti contributivi annullati dal DL "Lavoro" pag 15

Tutela INAIL per i lavoratori dello sport pag 18

Istruzioni ministeriali per il lavoro a termine e la somministrazione nel DL 48/2023 convertito pag 21

## 3. Il punto sulla contrattazione collettiva

---

Le novità di ottobre pag 23

Il tema del mese: il documento conclusivo del CNEL sul salario minimo pag 25

Il focus sui prossimi adempimenti: lo scadenario di novembre 2023 pag 29

## 4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

---

Presentazione delle domande per lo sgravio contributivo collegato ai contratti di solidarietà pag 34

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## OTTOBRE IN PILLOLE

### INPS - PROGRAMMI FORMATIVI PER IL PERSONALE DEL GRUPPO FF.SS.

Con la circ. 6.10.2023 n. 85, l'INPS ha fornito le istruzioni per la gestione delle domande di finanziamento dei programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale a carico del Fondo per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato italiane.

Sul punto, l'Istituto previdenziale ricorda che tali programmi formativi vengono attuati, ai sensi dell'art. 5 del DM 99296/2017, nell'ambito di ristrutturazioni o riorganizzazioni aziendali, di riduzione o di trasformazione di attività o di lavoro, nonché in situazioni di crisi aziendale, al fine di superare e contenere situazioni di eccedenza del personale.

Operativamente, la domanda telematica di accesso al finanziamento, da inviare alla competente sede INPS, dovrà contenere, oltre ai dati anagrafici dell'azienda e del titolare o del legale rappresentante, alcuni specifici elementi, quali il periodo di formazione, il numero dei lavoratori coinvolti, il totale delle ore di formazione svolte, l'importo da finanziare per le ore di formazione svolte, nonché la data dell'accordo aziendale.

### MINISTERO DEL LAVORO - INDENNITÀ DI DISCONTINUITÀ PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Con il DM 25.7.2023 (pubblicato sulla G.U. 6.10.2023 n. 234), il Ministero del Lavoro ha individuato i lavoratori c.d. "discontinui" del settore dello spettacolo ai fini dell'introduzione dell'indennità di discontinuità di cui all'art. 2 co. 6 della L. 106/2022.

I lavoratori in questione sono quelli rientranti nell'ambito delle categorie di soggetti di cui all'art. 2 co. 1 lett. b) del DLgs. 182/97, ossia coloro che prestano a tempo determinato attività al di fuori di quella artistica o tecnica direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli.

Con l'occasione, vengono indicati:

- gli operatori di cabine di sale cinematografiche;
- gli impiegati amministrativi e tecnici;
- le maschere;
- i custodi;
- i guardarobieri;
- gli addetti alle pulizie e al facchinaggio;
- i dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa.

Sono altresì inclusi gli impiegati e gli operai dipendenti dalle imprese di spettacoli viaggianti, nonché i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il noleggio e la distribuzione dei film.

### GOVERNO - PERMESSO DI SOGGIORNO PER MINORI NON ACCOMPAGNATI

L'art. 6 del DL 5.10.2023 n. 133, integrando l'art. 32 co. 1-*bis*.1 del DLgs. 286/98, affida ai professionisti del lavoro che assistono le aziende e alle organizzazioni datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, alle quali il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato, il compito di verificare i requisiti per il rilascio del permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato o di lavoro autonomo ai minori non accompagnati che raggiungono la maggiore età.

Tale procedura non costituisce una novità, in quanto già l'art. 24-*bis* del DLgs. 286/98 ha reso strutturale il compito per i professionisti di cui all'art. 1 della L. 12/79 e per le organizzazioni dei datori di lavoro maggiormente rappresentative, di procedere direttamente alla verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto di lavoro e la congruità del numero delle richieste presentate di cui all'art. 30-*bis* co. 8 del DPR 394/99.

#### MINISTERO DEL LAVORO - NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE

Con la circ. 9.10.2023 n. 9, il Ministero del Lavoro ha fornito le prime indicazioni sulle principali novità introdotte dall'art. 24 del DL 48/2023 (c.d. DL "Lavoro") riguardanti la disciplina del contratto a tempo determinato e di somministrazione di cui al DLgs. 81/2015.

La circolare in esame ha:

- riesaminato l'impianto delle causali che consentono un rapporto a termine di durata superiore a 12 mesi, sottolineando il ruolo centrale della contrattazione collettiva;
- ricordato che, in sede di conversione del DL 48/2023 si è disposto che, come già previsto in caso di proroga, anche il rinnovo del contratto a termine possa essere effettuato liberamente se la sommatoria dei contratti che si succedono non supera l'anno;
- fornito chiarimenti sull'art. 24 co. 1-*ter*, secondo il quale, ai fini del computo del termine di 12 mesi previsto dagli artt. 19 co. 1 e 21 co. 01 del DLgs. 81/2015, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del DL 48/2023 (5.5.2023).

3

Con l'occasione, sono state altresì riepilogate le novità in materia di somministrazione.

#### CASSAZIONE - IPOTESI DI MINIMI CONTRATTUALI NON CONFORMI AI PRINCIPI COSTITUZIONALI

Con la sentenza 10.10.2023 n. 28320, la Corte di Cassazione si è pronunciata in materia di trattamento retributivo e, nello specifico, sulla disapplicazione del CCNL di settore (nel caso di specie, il CCNL servizi fiduciari) in quanto non conforme ai principi costituzionali concernenti il salario minimo ex art. 36 Cost.

Anche nella pronuncia in esame la Suprema Corte, richiamando l'orientamento consolidato sul punto, si è soffermata, in particolare, sul ruolo dei criteri di proporzionalità e sufficienza della retribuzione previsti dalla citata norma costituzionale, poiché imprescindibili ai fini dell'accertamento giudiziale circa l'adeguatezza del salario. Detti criteri costituiscono limiti all'autonomia negoziale delle parti, inclusa la contrattazione collettiva.

La Cassazione ha ribadito, inoltre, l'ampia discrezionalità di cui gode il giudice del merito nella determinazione della giusta retribuzione, legittimato a discostarsi dai minimi retributivi del CCNL di riferimento e a servirsi di altri parametri, purché con la massima prudenza e dando adeguata motivazione nel rispetto dell'art. 36 Cost.

Tuttavia, non essendo i citati parametri (tra cui, la soglia di reddito calcolata dall'ISTAT, la soglia di reddito per accedere alla pensione di inabilità e l'importo del reddito di cittadinanza) idonei a sostenere il giudizio di sufficienza e proporzionalità della retribuzione, il giudice del merito non

può prescindere dal consolidato orientamento elaborato in materia di equità salariale in conformità con l'art. 36 Cost.

#### INPS - STRALCIO DEI DEBITI CONTRIBUTIVI

Con la circ. 10.10.2023 n. 86, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per fruire della misura prevista dall'art. 23-*bis* del DL 48/2023.

La norma prevede la possibilità per i soggetti iscritti alle Gestioni degli artigiani e dei commercianti, dei lavoratori autonomi agricoli, e ai committenti e professionisti iscritti alla Gestione separata, di chiedere all'INPS – nel rispetto dei limiti prescrizionali di cui all'art. 3 co. 9 della L. 335/95 – il riconteggio dei debiti annullati da saldare in unica soluzione o in rate mensili di pari importo da versare entro il 31.12.2023. Il co. 3 della disposizione prevede altresì che tale possibilità possa essere applicata anche ai debiti contributivi annullati ai sensi dell'art. 4 del DL 119/2018.

Operativamente, la domanda dovrà essere presentata all'INPS entro il 10.11.2023, utilizzando i modelli di domanda predisposti dall'Istituto.

#### MINISTERO DEL LAVORO - FONDO DI SOLIDARIETÀ PER LA PROVINCIA DI BOLZANO

Con il DM 22.8.2023, pubblicato in *G.U.* il 9.10.2023, il Ministero del Lavoro ha adeguato il Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige alle disposizioni previste dalla L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

Il Fondo in questione garantisce l'erogazione di un assegno di integrazione salariale nei confronti dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro privati – con almeno un dipendente – non tutelati da CIGO e CIGS, che occupano almeno il 75% dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio della Provincia autonoma di Bolzano.

Secondo il decreto in commento, l'importo dell'assegno è determinato con le modalità e nel rispetto dei limiti massimi previsti per i trattamenti di integrazione salariale dall'art. 3 del DLgs. 148/2015.

La prestazione può essere concessa:

- per una durata non superiore a 13 settimane per singola richiesta;
- e con una durata massima che può variare da 26 settimane a 36 mesi in relazione ai requisiti dimensionali e alle causali invocate.

Il trattamento viene erogato tramite anticipo del datore di lavoro ai dipendenti alla fine di ogni periodo paga. Il datore potrà recuperare l'importo successivamente, mediante rimborso o conguaglio contributivo.

In ogni caso, rimane possibile richiedere il pagamento diretto in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie del datore di lavoro.

#### PARLAMENTO - CONVERSIONE IN LEGGE DEL DL 104/2023

Con la L. 9.10.2023 n. 136, di conversione del DL 104/2023, sono state introdotte le seguenti novità in materia di lavoro:

- in caso di attuazione dei processi di transizione, riqualificazione e riconversione produttive di imprese industriali operanti in aree rientranti nei piani di sviluppo strategico ex art. 4 co. 5 del DL 91/2017, realizzati da datori di lavoro che abbiano acquisito il controllo delle imprese a

- seguito di partecipazione a procedura di avviso pubblico, ai trattamenti di CIGS riconosciuti entro il 31.12.2023 non si applicano le limitazioni ex artt. 1 co. 2 e 22 co. 4 del DLgs. 148/2015;
- istituzione di un Fondo, con dotazione di 500.000,00 euro per l'anno 2023, per riconoscere un esonero parziale, nel limite del 50%, dal pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti dalle imprese di acquacoltura (anche per i loro dipendenti) colpite dalla crisi determinata dalla proliferazione della specie granchio blu (l'agevolazione dovrà essere attuata con apposito decreto);
  - previsione di un incentivo all'assunzione di personale proveniente da Alitalia - Società aerea italiana S.p.a. e di Alitalia Cityliner S.p.a. il fine di accompagnare i processi di ricollocazione e reimpiego.

### INPS - CIGS IN DEROGA PER IL 2023

Con il messaggio 12.10.2023 n. 3575, l'INPS è intervenuto con riferimento al trattamento di Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) in deroga riconosciuto dall'art. 30 del DL 48/2023 (c.d. decreto "Lavoro") per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione.

La norma in questione prevede la possibilità di autorizzare, in deroga alla disciplina generale, un ulteriore periodo di CIGS:

- fino al 31.12.2023 e in continuità con i precedenti periodi autorizzati;
- in favore di aziende – anche in liquidazione – che non hanno potuto completare nel corso del 2022 i piani di riorganizzazione e ristrutturazione previsti in origine, per cause a loro non imputabili.

Il trattamento viene riconosciuto in deroga a tutti i limiti di durata definiti in materia di trattamenti di integrazione salariale e non trovano applicazione le disposizioni in materia di consultazione sindacale e di *iter* procedimentale per la presentazione della domanda ex artt. 24 e 25 del medesimo DLgs. 148/2015.

Con l'occasione, l'INPS ha precisato che, in linea con quanto indicato dal Ministero del Lavoro con la circ. 2.2.2016 n. 4, anche i datori di lavoro autorizzati all'intervento di CIGS di cui all'art. 30 del DL 48/2023 sono tenuti al versamento del contributo addizionale secondo la disciplina prevista dall'art. 5 del DLgs. 148/2015.

### INPS - PREPENSIONAMENTO PER I GIORNALISTI CHE FRUISCONO DI CIGS

Con il messaggio 13.10.2023 n. 3595, l'INPS è intervenuto in merito al prepensionamento ex art. 37 co. 1 lett. b) della L. 416/81, riconosciuto ai giornalisti professionisti dipendenti che beneficiano del trattamento di CIGS per il settore editoria disciplinato dall'art. 25-*bis* del DLgs. 148/2015.

Sul punto, si ricorda che il requisito della durata minima di sospensione per CIGS per l'esercizio dell'opzione per l'anticipata liquidazione della pensione, previsto dall'art. 9 del DM 100495/2017, è pari ad almeno 90 giorni nell'arco dell'intero periodo autorizzato.

Tuttavia, nel messaggio in esame si osserva che alla luce del trasferimento della funzione previdenziale svolta dall'INPGI al medesimo INPS, a opera della L. 234/2021, è necessario tutelare il legittimo affidamento dei lavoratori che, avendo maturato il requisito amministrativo secondo la precedente prassi operante in INPGI, ossia almeno un giorno di CIGS al mese per almeno 3 mesi, sono cessati dal rapporto di lavoro in assenza del requisito di permanenza in CIGS di 90 giorni o, ancorché non cessati, non abbiano la possibilità di perfezionarlo per i limiti di durata del decreto di autorizzazione del trattamento di integrazione salariale.

Pertanto, per i predetti giornalisti il prepensionamento potrà essere riconosciuto se sono stati posti in CIGS un giorno al mese per almeno 3 mesi, anziché 90 giorni nell'arco dell'intero periodo autorizzato.

#### INPS - RICHIESTA DI NON RICONOSCIMENTO DELLE DETRAZIONI DI IMPOSTA

Con il messaggio 16.10.2023 n. 3607, l'INPS ha comunicato la piena operatività, per il periodo di imposta 2024, della procedura *on line* che consente ai percettori di prestazioni previdenziali e pensionistiche di richiedere l'applicazione dell'aliquota più elevata degli scaglioni annui di reddito e/o il non riconoscimento, in misura totale o parziale, delle detrazioni d'imposta per reddito di cui all'art. 13 del TUIR.

Sotto il profilo operativo, occorre compilare l'apposita dichiarazione tramite il servizio "Detrazioni fiscali - domanda e gestione", presente sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it).

In difetto di tale comunicazione, l'INPS procederà – in qualità di sostituto d'imposta – ad applicare le aliquote per scaglioni di reddito e a riconoscere le predette detrazioni d'imposta, sulla base del reddito erogato.

Inoltre, riferendosi alla ris. Agenzia delle Entrate 3.10.2023 n. 55, si ricorda che è interesse del sostituto comunicare, mediante il servizio in questione, anche i dati relativi ai figli a carico nel periodo d'imposta di riferimento, ancorché lo stesso sia beneficiario dell'assegno unico universale.

Ciò al fine di ottenere una più definita Certificazione Unica (CU) 2024, utile anche a consentire la predisposizione, da parte dell'Agenzia delle Entrate, della dichiarazione dei redditi precompilata, completata con le spese fiscalmente agevolate sostenute per i figli.

#### INPS - REGIME CONTRIBUTIVO PER L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

Con il messaggio 17.10.2023 n. 3618, l'INPS ha riepilogato il regime contributivo applicabile alle assunzioni effettuate con contratto di apprendistato di primo livello di cui all'art. 43 del DLgs. 81/2015, a decorrere dall'1.1.2023 da parte del datore di lavoro con alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9.

Dopo aver ricordato il mancato rinnovo, per il 2023, dello sgravio contributivo del 100% riconosciuto dall'art. 1 co. 645 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), l'INPS precisa che la contribuzione dovuta dai datori di lavoro con un numero di addetti non superiore a 9, è fissata secondo le misure crescenti del:

- 1,50% nei primi 12 mesi;
- 3% dal 13° al 24° mese;
- 10% dal 25° mese.

Tuttavia, nel caso specifico del contratto di apprendistato di primo livello, a partire dal 25° mese l'aliquota contributiva viene ridotta al 5%, sulla base di quanto disposto dall'art. 32 co. 1 lett. b) del DLgs. 150/2015.

Inoltre, si ricorda che le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello non sono soggette alla disciplina del c.d. "ticket" di licenziamento e sono esonerate dal versamento della contribuzione di finanziamento dell'ASpl (ora NASpl), nonché dal contributo integrativo di cui all'art. 25 co. 4 della L. 845/78.

#### INPS - PRESTAZIONI INTEGRATIVE DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ IL SETTORE DEL TRASPORTO AEREO

Con la circ. 17.10.2023 n. 87, l'INPS ha fornito chiarimenti sul nuovo processo di gestione dei pagamenti delle prestazioni integrative della CIGS a carico del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.

Posto che, per il calcolo della retribuzione lorda di riferimento, il periodo utile da considerare va individuato nei 12 mesi immediatamente precedenti l'istanza, con la circolare in esame l'Istituto – considerando i molteplici casi in cui il lavoratore, nei 12 mesi antecedenti la domanda, non abbia prestato attività lavorativa a causa di eventi di diversa natura (maternità, CIGS a zero ore, periodi prolungati di malattia) – ha previsto un meccanismo di calcolo più flessibile onde evitare che il lavoratore subisca una decurtazione del beneficio.

Infatti, per tutte le domande presentate dal 17.10.2023 sarà possibile retrocedere nel tempo la finestra temporale di osservazione fino all'individuazione di 12 retribuzioni mensili utili.

Inoltre, è stato semplificato il contenuto della domanda di accesso alla prestazione integrativa, non occorrendo più indicare per ciascun lavoratore la retribuzione lorda mensile, il numero di ore medie, nonché altri dati utili a determinare l'ammontare del trattamento integrativo.

Tali semplificazioni riguarderanno le domande di accesso a tutte le prestazioni erogabili dal Fondo, eccetto quelle integrative alla mobilità, abrogata dall'anno 2017.

#### MINISTERO DEL LAVORO - REGIME INFORTUNISTICO PER L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Con il DM 25.9.2023 (in vigore dal 5.11.2023) è stata data attuazione all'art. 17 del DL 48/2023, istitutivo del Fondo destinato a riconoscere un sostegno economico ai familiari degli studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, anche privati, comprese le strutture formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale e le Università, deceduti a seguito di infortuni (esclusi quelli in itinere) occorsi dopo l'1.1.2018 durante le attività formative.

Il beneficio è erogato dall'INAIL, ammonta a 200.000,00 euro per ciascun infortunio mortale ed è cumulabile con l'assegno *una tantum* ex art. 85 del DPR 1124/65.

Sono soggetti destinatari:

- il coniuge superstite, anche in caso di separazione;
- i figli legittimi, naturali, riconosciuti o riconoscibili, e adottivi.

In mancanza, gli aventi diritto sono i genitori, anche adottanti, i fratelli e le sorelle della vittima e, in mancanza anche di questi ultimi, gli ascendenti di secondo grado. In caso di concorso di più aventi diritto, invece, le quote sono divise tra i medesimi in parti uguali.

In attesa del servizio telematico, le domande devono essere presentate all'INAIL o inviate tramite PEC o raccomandata con avviso di ricevimento entro 90 giorni dalla data del decesso o, per gli infortuni precedenti la data di entrata in vigore del DM 25.9.2023, entro 120 giorni dalla predetta data.

#### MINISTERO DEL LAVORO - SGRAVI CONTRIBUTIVI PER I CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

Con il comunicato 23.10.2023, il Ministero del Lavoro ha reso noto che dal 30.11.2023 e fino al 10.12.2023 le aziende interessate potranno presentare le apposite domande per fruire della riduzione contributiva ex art. 6 co. 4 del DL 510/96, per l'anno 2023.

La disposizione riconosce ai datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà una riduzione contributiva:

- del 35% per ogni lavoratore interessato alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%;
- per un periodo non superiore a 24 mesi;
- nei limiti delle risorse preordinate nel Fondo per l'occupazione.

**Circolare per la Clientela**

LE NOVITÀ DEL MESE

NOVEMBRE 2023

Gli interessati potranno accedere, esclusivamente tramite SPID o CIE, all'applicativo "sgravicdsonline" già a partire dal 2.11.2023 per la pre-compilazione delle istanze. L'invio è subordinato al pagamento dell'imposta di bollo attraverso il sistema "pagoPA", utilizzando l'apposita funzione integrata all'interno del medesimo applicativo.

**INL - RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO**

Con la circ. 25.10.2023 n. 2, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha fornito le prime indicazioni in merito alle disposizioni in materia di lavoro introdotte nell'ambito della riforma dello sport dal DLgs. 36/2021, divenute operative dall'1.7.2023 e parzialmente modificate dall'art. 1 del DLgs. 120/2023, entrato in vigore il 5.9.2023.

Tra le indicazioni di maggior interesse, si evidenzia quella che attiene alla comunicazione dei dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo dilettantistico, prevista dall'art. 28 co. 3 del DLgs. 36/2021.

Questo obbligo, previsto entro il 30° giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro, può essere assolto indifferentemente tramite comunicazione al Registro delle attività sportive dilettantistiche (RASD) oppure tramite la consueta comunicazione al centro per l'impiego.

**INAIL - PRESCRIZIONE TRIENNALE DEL RICONOSCIMENTO DELLE PRESTAZIONI**

Con la circ. 23.10.2023 n. 44, l'INAIL ha recepito i principi stabiliti dalla Corte di Cassazione SS.UU. 7.5.2019 n. 11928, chiarendo che il termine di prescrizione triennale dell'azione per il riconoscimento delle prestazioni da infortunio sul lavoro e malattie professionali, di cui all'art. 112 del DPR 1124/65, resta sospeso, ex art. 111 co. 2 dello stesso decreto, per tutta la durata del procedimento amministrativo di liquidazione delle indennità e fino all'adozione di un provvedimento di accoglimento o di diniego da parte dell'INAIL.

L'adozione del provvedimento espresso determina la cessazione della sospensione della prescrizione, che riprende a decorrere dalla data di ricezione del provvedimento da parte dell'assicurato (Cass. 29532/2022).

8

**INL - ULTERIORI PRECISAZIONI IN MATERIA DI LAVORO SPORTIVO**

Con la nota 26.10.2023 n. 460, l'Ispettorato nazionale del Lavoro è nuovamente intervenuto con riferimento all'adempimento di cui all'art. 28 co. 3 del DLgs. 36/2021, con cui si richiede alle società, alle associazioni e a tutti gli enti sportivi destinatari delle prestazioni svolte nell'area del dilettantismo, di comunicare i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo inquadrabile in tale area.

Nel merito, si ricorda che con la circ. 2/2023, lo stesso INL ha precisato che questo adempimento comunicativo può essere assolto indifferentemente, tramite comunicazione al Registro delle attività sportive dilettantistiche (RASD) oppure tramite la consueta comunicazione al centro per l'impiego.

Con l'occasione, l'Ispettorato ha tuttavia chiarito che, fino a quando il RASD non sarà pienamente operativo, l'unica strada percorribile è quella dell'ordinaria comunicazione telematica al centro per l'impiego.

Ora, con la nota 460/2023, si sottolinea ulteriormente che tale soluzione vale esclusivamente per quelle prestazioni sportive che, alla data del 26.10.2023, non sono state già oggetto di comunicazione per il tramite del RASD.

**INPS - CIGS PER CESSAZIONE DELL'ATTIVITÀ PRODUTTIVA**



Con il messaggio 30.10.2023 n. 3779, l'INPS ha ricordato che anche per l'anno 2023 (ai sensi dell'art. 1 co. 126 della L. 234/2021), è stata prorogata la disposizione di cui all'art. 43-bis del DL 109/2018, che riconosce alle società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, destinatarie nel triennio 2019/2021 di provvedimenti di concessione del trattamento di CIGS ex art. 44 del DL 109/2018, l'esonero dal pagamento delle quote di accantonamento del TFR, maturate sulla retribuzione persa, e dal versamento del c.d. "ticket" di licenziamento ex art. 2 co. 31 della L. 92/2012.

Tale misura agevolativa è riconoscibile ai soli lavoratori ammessi alla CIGS e, per accedere all'esonero, le aziende destinatarie del decreto ministeriale di autorizzazione devono presentare apposita istanza all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo *on line* reperibile sul sito dell'Istituto, nella sezione "Portale delle Agevolazioni".

#### MINISTERO DEL LAVORO - FLUSSI DI INGRESSO PER IL TRIENNIO 2023/2025

Con la circ. Min. Lavoro, Min. Interno, Min. delle Politiche agricole alimentari e forestali e Min. Turismo 27.10.2023, sono state fornite le istruzioni operative per la trasmissione delle domande di nulla osta al lavoro di stranieri con riferimento all'anno 2023, le cui quote di ingresso sono state definite con il DPCM 27.9.2023.

Operativamente, a partire dal 30.10.2023 e fino al 26.11.2023 sarà disponibile l'applicativo per la precompilazione dei moduli di domanda.

Le istanze potranno essere trasmesse, in via definitiva, esclusivamente con le consuete modalità telematiche, a decorrere dalle ore 9:00 del:

- 2.12.2023 per gli ingressi di cui all'art. 6 co. 3 lett. a) del DPCM 27.9.2023;
- 4.12.2023 per gli ingressi di cui all'art. 6 co. 3 lett. b) e co. 4, 5 e 6 del DPCM;
- 12.12.2023 per gli ingressi di cui all'art. 7.

Le domande potranno essere presentate fino al 31.12.2023, fermo restando la verifica della disponibilità delle quote.

#### INAIL - TUTELE ASSICURATIVE PER I LAVORATORI DELLO SPORT

Con la circ. 27.10.2023 n. 46, l'INAIL è intervenuto con riferimento alla riforma del lavoro sportivo, fornendo le istruzioni in materia di tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 34 del DLgs. 36/2021).

Tra le varie, si precisa che dal punto di vista assicurativo la riforma interessa i titolari di collaborazioni di carattere amministrativo-gestionali e i lavoratori sportivi subordinati del settore dilettantistico, in quanto gli sportivi con contratto di lavoro subordinato nei settori professionistici sono già assicurati all'INAIL dal 16.3.2000.

Pertanto, i committenti e i datori di lavoro che devono assicurare dall'1.7.2023 le predette categorie di lavoratori del dilettantismo, che non sono titolari di codice ditta e posizioni assicurative attive, devono presentare la denuncia di iscrizione all'INAIL, indicando i compensi e/o le retribuzioni che presumono di corrispondere nel periodo dal 1.7.2023 al 31.12.2023 e nel 2024.

Sul punto, l'INAIL comunica che, considerata la perdurante incertezza in merito all'obbligo assicurativo, le denunce saranno considerate nei termini se presentate entro il 30.11.2023.

Si tratta, in pratica, di una deroga a quanto previsto dall'art. 12 co. 1 del DPR 1124/65, laddove si stabilisce che la denuncia di iscrizione va presentata contestualmente all'inizio dei lavori, cioè entro il giorno di inizio dell'attività che deve essere assicurata.

**INPS - REGIME CONTRIBUTIVO E PREVIDENZIALE PER IL SETTORE DELLO SPORT**

Con la circ. 31.10.2023 n. 88, l'INPS ha fornito le istruzioni sulla gestione degli adempimenti contributivi nel settore dello sport, alla luce delle novità introdotte dal DLgs. 36/2021, sottolineando l'importanza del RASD quale strumento principale degli adempimenti amministrativi-burocratici dello sport dilettantistico.

Tra le varie, l'Istituto ha precisato che:

- la regolarizzazione dei mesi pregressi (da luglio a ottobre 2023) dovrà essere effettuata sulla denuncia UniEmens di competenza novembre 2023 per gli iscritti al Fondo pensione dei lavoratori sportivi;
- i versamenti dei contributi dovuti per i mesi da luglio a settembre 2023 possono essere effettuati entro il 16.12.2023 e i relativi adempimenti entro il 31.12.2023 per i co.co.co. dell'area del dilettantismo;
- la contribuzione previdenziale deve essere determinata in sede di dichiarazione dei redditi e i termini di versamento coincidono con quelli previsti per il pagamento delle imposte per i professionisti dell'area del dilettantismo.

**INPS - NUOVE ISTRUZIONI PER L'AMMORTIZZATORE SOCIALE UNICO**

Con il messaggio 31.10.2023 n. 3825, l'INPS ha fornito nuove istruzioni sull'ammortizzatore sociale unico ex art. 7 del DL 61/2023.

L'Istituto precisa innanzitutto che le eventuali comunicazioni inviate in risposta a una comunicazione di riscontro pervenuta tramite "Comunicazione Bidirezionale", senza la creazione di una nuova comunicazione di richiesta, verranno scartate (eccetto le comunicazioni prima dell'11.8.2023) e dovranno essere ritrasmesse tramite la creazione di una nuova richiesta.

Inoltre, si precisa che le domande sono state respinte per i lavoratori che siano stati impossibilitati a recarsi al lavoro (in quanto residenti in uno dei comuni alluvionati) ma che risultano irreperibili. In questo caso, il datore dovrà comunicare al lavoratore che il pagamento non potrà essere effettuato se non regolarizza la propria situazione anagrafica presso il Comune di residenza.

Infine, con il messaggio in parola si rende noto che il datore di lavoro intenzionato a rettificare i dati di una domanda già trasmessa e non respinta, dovrà prima annullare la precedente e poi inviare la nuova domanda con i dati rettificati.

Con l'occasione, vengono altresì fornite nuove indicazioni sulla presentazione delle domande da parte delle aziende agricole.

**INL - REGIME SANZIONATORIO IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO**

Con la nota 30.10.2023 n. 724, l'Ispezzione nazionale del Lavoro ha fornito alcune indicazioni per la corretta applicazione dell'art. 306 co. 4-bis del DLgs. 81/2008 e del DM 20.9.2023 n. 111 in merito all'aumento pari al 15,9% delle sanzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Con l'occasione, è stato chiarito che:

- l'aumento del 15,9% deve tenere conto dell'ulteriore incremento derivante dalla legge di bilancio 2019;
- la rivalutazione di cui al predetto DM si applica esclusivamente con riferimento alle violazioni commesse dalla sua pubblicazione nella sezione "pubblicità legale" del sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, dunque per quelle successive al 6.10.2023.

**GOVERNO - INGRESSO DEI LAVORATORI STRANIERI ALTAMENTE QUALIFICATI**

Con il DLgs. 18.10.2023 n. 152 (pubblicato nella G.U. 2.11.2023 n. 256), è stata data attuazione alle disposizioni della direttiva (UE) 2021/1883 che riguardano l'ingresso nel territorio dello Stato di lavoratori stranieri altamente qualificati.

In particolare, modificando l'art. 27-*quater* del DLgs. 286/98, vengono ulteriormente integrate le condizioni e i requisiti richiesti ai predetti lavoratori stranieri nelle ipotesi di ingresso e soggiorno per periodi superiori a 3 mesi, nonché al di fuori delle quote massime annuali.

In sintesi, il provvedimento in questione, oltre a confermare i requisiti previsti per l'esercizio di professioni regolamentate, rimodula il già richiesto titolo di istruzione superiore di livello terziario. Inoltre, ora è possibile far valere anche una qualifica professionale superiore attestata da almeno 5 anni di esperienza professionale di livello paragonabile ai titoli di istruzione superiori di livello terziario, pertinenti alla professione o al settore di destinazione.

Ancora, è ammessa una qualifica professionale superiore attestata da almeno 3 anni di esperienza professionale pertinente acquisita nei 7 anni precedenti la presentazione della domanda di Carta blu UE, per quanto riguarda dirigenti e specialisti nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

**INPS - CONGUAGLIO PREVIDENZIALE DEI *FRINGE BENEFIT* 2023**

Con il messaggio 6.11.2023 n. 3884, l'INPS ha fornito le istruzioni per effettuare le operazioni di conguaglio previdenziale relative ai *fringe benefit* erogati nel corso del 2023.

In particolare, per quest'anno viene prevista:

- per i lavoratori dipendenti con figli a carico la non concorrenza a formare il reddito del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati nonché delle somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle bollette di acqua, luce e gas, entro il limite complessivo di 3.000,00 euro (art. 40 del DL 48/2023);
- la conferma del limite di esenzione di 258,23 euro ex art. 51 co. 3 del TUIR per gli altri lavoratori (senza possibilità di includere il rimborso delle bollette);
- la non concorrenza al reddito del valore dei buoni benzina o di analoghi titoli per l'acquisto di carburanti ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti se di importo non superiore a 200,00 euro; tale esenzione non rileva ai fini contributivi (art. 1 co. 1 del DL 5/2023).

Per il recupero della quota di *fringe benefit* erogata e precedentemente sottoposta a contribuzione sono previste due modalità:

- variabili retributive;
- regolarizzazione dei flussi per ciascuna mensilità di competenza interessata.

*Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.*

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE E ASSISTENZIALE PER IL SETTORE SPORTIVO

*Con la circ. 88/2023, l'INPS ha fornito le istruzioni per gestire gli adempimenti contributivi nel settore dello sport, in seguito alle novità introdotte dal DLgs. 36/2021.*

Con la circ. 31.10.2023 n. 88, l'INPS ha fornito le istruzioni in merito alla gestione degli adempimenti contributivi nel settore dello sport, alla luce delle novità introdotte dal DLgs. 36/2021 e divenute operative a decorrere dall'1.7.2023.

### Regime previdenziale

Ai sensi dell'art. 35 co. 1 del DLgs. 36/2021, i lavoratori sportivi subordinati appartenenti sia del settore professionistico sia dell'area del dilettantismo sono iscritti al Fondo pensione dei lavoratori sportivi gestito dallo stesso INPS.

Inoltre, ricorrendone i presupposti, al medesimo Fondo sono altresì iscritti i lavoratori sportivi autonomi, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'art. 409 co. 1 c.p.c., operanti nei settori professionistici.

Invece, con riferimento all'area del dilettantismo, i lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o che svolgono prestazioni autonome, devono essere iscritti alla Gestione separata dell'INPS ex L. 335/95.

Per quanto concerne la compilazione del flusso UniEmens, l'INPS precisa che per i lavoratori sportivi iscritti al Fondo pensione dei lavoratori sportivi la regolarizzazione dei periodi pregressi – vale a dire da luglio 2023 a ottobre 2023 – dovrà essere effettuata esclusivamente sulla denuncia di competenza novembre 2023.

### Gestione contributiva nell'area del dilettantismo

Come indicato in precedenza, i lavoratori sportivi che prestano la propria attività nell'area del dilettantismo, titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o di lavoro autonomo, devono essere iscritti alla Gestione separata dell'INPS di cui all'art. 2 co. 26 della L. 335/95.

Per questi ultimi lavoratori sportivi (co.co.co. o professionisti con partita IVA), l'aliquota base applicabile ai fini contributivi è pari al:

- 24%, se risultano assicurati presso altre forme obbligatorie (o titolari di pensione);
- 25%, se non risultano assicurati presso altre forme obbligatorie.

Per questi ultimi lavoratori trovano applicazione anche le aliquote aggiuntive previste per gli iscritti alla Gestione separata sulla base del relativo rapporto di lavoro (per un totale del 27,03% per i co.co.co. e del 26,23% per i professionisti). Sul punto, l'INPS ricorda comunque che l'art. 35 del DLgs. 36/2021 prevede l'obbligo contributivo sulla parte di compenso eccedente i primi 5.000,00 euro annui.

In pratica, le aliquote contributive ai fini previdenziali trovano applicazione sulle somme eccedenti tale importo.

Inoltre, sempre in termini agevolativi, l'art. 35 co. 8-ter del DLgs. 36/2021 stabilisce, fino al 31.12.2027, che la contribuzione IVS per collaboratori e autonomi con partita IVA sia dovuta nei limiti del 50% dell'imponibile contributivo. Diversamente, la contribuzione per il finanziamento delle prestazioni non pensionistiche deve essere calcolata sulla totalità dei compensi al netto della sola franchigia di 5.000,00 euro.

### Indicazioni operative per l'area del dilettantismo

L'art. 35 co. 8-quinquies del DLgs. 36/2021 prevede che, con riferimento a lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, l'adempimento della comunicazione mensile all'INPS dei dati retributivi e delle informazioni utili al calcolo dei contributi (UniEmens) può essere assolta, in alternativa alle modalità ordinarie, mediante apposita funzione telematica istituita nel Registro delle attività sportive dilettantistiche (RASD).

Il pagamento della contribuzione deve essere effettuato invece con le regole ordinarie previste per i soggetti obbligati alla Gestione separata, vale a dire tramite modello F24 e utilizzando la causale tributo CXX ovvero C10.

Sul punto viene precisato che i versamenti dei contributi dovuti per i mesi da luglio a settembre 2023, possono essere effettuati entro il 16.12.2023 e i relativi adempimenti entro il 31.12.2023.

### Istruzioni per i lavoratori autonomi del professionismo

Con riferimento ai lavoratori autonomi sportivi professionisti, la contribuzione previdenziale deve essere determinata in sede di dichiarazione dei redditi (quadro RR "Contributi previdenziali", sezione II "Contributi previdenziali dovuti dai liberi professionisti iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2 co. 26 della L. 335/95 [INPS]") e i termini di versamento coincidono con quelli previsti per il pagamento delle imposte fiscali, ovvero:

- saldo entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di produzione del reddito e primo acconto, pari al 40% del contributo dovuto, entro la stessa data, con possibilità di rateazione;

- secondo acconto entro il 30 novembre dell'anno successivo a quello di produzione del reddito.

Anche in questo caso il pagamento è effettuato con modello F24, utilizzando la causale tributo PXX/PXXR o P10/P10R.

### Co.co.co. amministrativo-gestionali

Per i collaboratori coordinati e continuativi amministrativo-gestionali è prevista l'assicurazione previdenziale e assistenziale presso la Gestione separata ex art. 2 co. 26 della L. 335/95, secondo la disciplina previdenziale prevista per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

L'obbligo contributivo presso la Gestione separata scatta al superamento dell'importo di compenso pari a 5.000,00 euro annui, secondo il regime di cassa. Concorrono al tale fine i compensi erogati dal 1.7.2023. Pertanto, le aliquote contributive ai fini previdenziali sono calcolate sulla parte di compenso eccedente il suddetto importo di compenso.

Ai fini dell'assicurazione IVS, l'aliquota da applicare per i collaboratori assicurati presso altre forme di previdenza obbligatorie o titolari di pensione diretta, è pari al 24% ovvero pari al 25% per i collaboratori non assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria.

L'aliquota IVS da applicare è pari al 33% per i compensi erogati nei mesi di luglio e agosto 2023, mentre dal mese di settembre 2023, a seguito dell'entrata in vigore del DLgs. 120/2023, è pari al 25%.

Per tali lavoratori, inoltre, è dovuta la contribuzione sul compenso derivante dall'applicazione delle aliquote pari allo 2,03% a titolo di contributi per maternità, malattia, degenza ospedaliera e DIS-COLL.

L'onere contributivo è ripartito per 2/3 a carico del committente e per 1/3 a carico del prestatore.

*Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.*

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## DOMANDE DI RICONTEGGIO DEI DEBITI CONTRIBUTIVI ANNULLATI DAL DL “LAVORO”

*Con la circ. INPS 86/2023 sono state fornite le istruzioni operative per presentare le domande di riconteggio dei debiti contributivi annullati ai sensi dell'art. 23-bis del DL 48/2023.*

Con la circ. 10.10.2023 n. 86, l'INPS ha fornito le indicazioni operative per la presentazione delle domande di riconteggio dei debiti contributivi annullati per effetto delle misure previste dall'art. 23-bis del DL 48/2023 (c.d. “stralcio mille euro”).

### Misura e destinatari

Il citato art. 23-bis del DL 48/2023 riconosce, a favore dei soggetti iscritti alle Gestioni artigiani e commercianti, lavoratori autonomi agricoli, committenti e professionisti iscritti alla Gestione separata dell'INPS, per i quali sono stati annullati i debiti contributivi ex art. 1 co. 222 della L. 197/2022, la possibilità di chiedere all'INPS:

- nel rispetto dei limiti prescrizionali di cui all'art. 3 co. 9 della L. 335/95;
- il riconteggio dei debiti annullati da saldare in soluzione unica o in rate mensili di pari importo da versare entro il 31.12.2023.

Tale facoltà è concessa anche ai debiti contributivi annullati ai sensi dell'art. 4 del DL 119/2018.

### Debiti contributivi annullati

Secondo quanto indicato dall'INPS, possono essere oggetto di richiesta di riconteggio i debiti contributivi annullati ai sensi:

- dell'art. 4 del DL 119/2018 (stralcio dei debiti di importo residuo, fino a 1.000,00 euro, risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dall'1.1.2000 al 31.12.2010);
- dell'art. 1 co. 222 della L. 197/2022 (stralcio dei debiti di importo residuo, fino a 1.000,00 euro, risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dall'1.1.2000 al 31.12.2015).

### Condizioni per il riconteggio

Nella circolare in commento si precisa che la possibilità di riconteggio dei debiti contributivi:

- è subordinata al rispetto della normativa in materia di prescrizione della contribuzione previdenziale;
- può essere esercitata qualora, alla data dell'annullamento automatico, risulti verificata la titolarità dell'Istituto a ricevere il pagamento dei debiti stralciati.

A tale fine, il riconteggio potrà essere richiesto se alla predetta data i debiti annullati risultavano oggetto di:

- rateizzazione concessa dall'agente della riscossione o definizione agevolata ancora in corso;
- procedimento giudiziale teso ad accertare la fondatezza della pretesa dell'Istituto;
- intimazione di pagamento o azioni esecutive dell'agente della riscossione.

### Presentazione della domanda

Operativamente, l'INPS rende noto che la domanda potrà essere inviata, entro il 10.11.2023, tramite il:

- "Cassetto previdenziale Artigiani e Commercianti", oppure tramite PEC in caso di decesso del titolare dei crediti stralciati;
- "Cassetto previdenziale per agricoltori autonomi", oppure tramite PEC in caso di decesso del titolare dei crediti stralciati;
- "Cassetto previdenziale per committenti della Gestione Separata" e allegando l'istanza stessa, o tramite PEC;
- "Cassetto previdenziale Liberi professionisti" e allegando l'istanza stessa, o tramite PEC.

Per richiedere il riconteggio è possibile utilizzare due modelli di domanda, differenziati in relazione ai debiti annullati ai sensi:

- dell'art. 4 del DL 119/2018;
- dell'art. 1 co. 222 della L. 197/2022.

In particolare, nella citata domanda, l'interessato dovrà:

- indicare il numero della Cartella di pagamento/Avviso di Addebito oppure, in assenza di tale informazione, i periodi oggetto di annullamento per i quali è richiesto il riconteggio;
- selezionare la modalità di pagamento prescelta in unica soluzione o rateale;
- assumere l'impegno ad effettuare, entro il 31.12.2023, l'integrale versamento di quanto dovuto, a seguito di riconteggio, a titolo di contributi e sanzioni civili ai sensi dell'art. 116 co. 8 e 9 della L. 388/2000;
- dichiarare, relativamente ai debiti annullati ai sensi della legge di bilancio 2023, l'importo eventualmente versato dall'1.1.2023 al 30.4.2023.



**Termini di versamento**

Gli importi dovuti a titolo di contributi, insieme alle sanzioni, dovranno essere versati in unica soluzione, oppure in rate di pari importo, senza interessi di dilazione, entro il 31.12.2023.

**Effetti del riconteggio**

Il riconteggio dei debiti contributivi annullati consente ai soggetti interessati di intervenire sugli effetti dell'annullamento automatico prodottisi sulla posizione assicurativa, tenuto conto che per le categorie di lavoratori interessati, escluse dall'applicazione del principio di automaticità delle prestazioni ai sensi dell'art. 2116 c.c., la posizione assicurativa risulta implementata in proporzione all'effettivo versamento della contribuzione.

*Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.*

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## TUTELA INAIL PER I LAVORATORI DELLO SPORT

*La circ. 46/2023 dell'INAIL interviene in merito alla riforma del lavoro sportivo operata dal DLgs. 36/2021, fornendo le istruzioni in materia di tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.*

Con la circ. 27.10.2023 n. 46, l'INAIL è intervenuto con riferimento alla riforma del lavoro sportivo operata dal DLgs. 36/2021, fornendo le istruzioni in materia di tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per i lavoratori del settore.

### Destinatari

Un primo aspetto di rilievo riguarda innanzitutto la platea dei soggetti tutelati ai sensi del DPR 1124/65 (il c.d. "Testo unico in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali") a seguito delle disposizioni indicate nel citato provvedimento di riforma.

Nel dettaglio, ricadono nella tutela INAIL:

- i lavoratori subordinati sportivi, per espressa previsione dell'art. 34 co. 1 del DLgs. 36/2021, indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico;
- i giovani atleti assunti con contratto di apprendistato (art. 30 del DLgs. 36/2021);
- i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale ex art. 409 c.p.c. resi in favore delle società e associazioni sportive dilettantistiche;
- i prestatori di lavoro occasionale ex art. 54-bis del DL 50/2017, di cui si possono avvalere, ricorrendone i presupposti e secondo la normativa vigente, le associazioni e società sportive dilettantistiche, le Federazioni sportive nazionali, e così via.

Sono invece esclusi:

- i co.co.co. non amministrativo-gestionali, per i quali rimane valida la formula assicurativa delle polizze private ai sensi dell'art. 51 della L. 289/2002;
- gli sportivi dilettanti che svolgono la propria attività in qualità di volontari;
- i lavoratori dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni;
- i lavoratori sportivi autonomi, che rendono la prestazione in base a un contratto d'opera ex art. 2222 c.c.

## Calcolo dei premi assicurativi

L'INAIL precisa che per calcolare il premio di assicurazione occorre assumere la retribuzione individuata ai sensi dell'art. 29 del DPR 1124/65, vale a dire la retribuzione effettiva, con applicazione del minimale e del massimale di rendita stabiliti da medesimo Testo unico.

Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 34 co. 2 del DLgs. 36/2021, le retribuzioni stabilite ai fini della determinazione del premio valgono anche ai fini della liquidazione della indennità giornaliera di inabilità temporanea assoluta ex art. 66 del DPR 1124/65.

Anche per quanto riguarda i lavoratori titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa amministrativo-gestionale, la base imponibile da assumersi per il calcolo del premio di assicurazione è costituita dai compensi effettivamente percepiti, nel rispetto dei limiti minimo e massimo previsti per il pagamento delle rendite erogate dall'INAIL.

## Istruzioni operative

Nella circolare in commento, l'INAIL precisa che dal punto di vista assicurativo la riforma interessa i titolari di collaborazioni di carattere amministrativo-gestionali e i lavoratori sportivi subordinati del settore dilettantistico, in quanto gli sportivi con contratto di lavoro subordinato nei settori professionistici sono già assicurati all'INAIL dal 16.3.2000.

Pertanto, i committenti e i datori di lavoro che devono assicurare dal 1.7.2023 (data di decorrenza della piena operatività del DLgs. 36/2021) i titolari di co.co.co. amministrativo-gestionale o i lavoratori sportivi subordinati del settore dilettantistico, che non sono titolari di codice ditta e posizioni assicurative attive, devono presentare la denuncia di iscrizione all'INAIL;

- con l'apposito servizio *on line*;
- indicando i compensi e/o le retribuzioni che presumono di corrispondere nel periodo dal 1.7.2023 al 31.12.2023 e nell'anno 2024.

Sul punto, nella circolare in parola si comunica che, considerata l'incertezza in merito all'obbligo assicurativo presso l'INAIL, chiarito soltanto a seguito della pubblicazione del DLgs. 120/2023, le denunce di iscrizione saranno considerate nei termini se presentate entro il 30.11.2023.

Si tratta, in pratica, di una deroga a quanto previsto dall'art. 12 co. 1 del DPR 1124/65, laddove si stabilisce che la denuncia di iscrizione va presentata contestualmente all'inizio dei lavori, cioè entro il giorno di inizio dell'attività che deve essere assicurata.

Entro il medesimo termine dovranno essere presentate anche le denunce di variazione, nel caso in cui il soggetto assicurante, già titolare di codice ditta e posizione assicurativa attiva, debba denunciare nuovi rischi.

---

**Circolare per la Clientela****L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE**NOVEMBRE 2023

---

In ultimo, si precisa che i soggetti assicuranti che alla data del 1.7.2023 sono già titolari di codice ditta e posizioni assicurative attive nelle quali è già presente il riferimento tariffario da applicare ai lavoratori per i quali dalla predetta data opera la copertura assicurativa INAIL, verseranno i premi assicurativi dovuti per il 2023 con l'autoliquidazione 2023/2024, indicando nella dichiarazione delle retribuzioni, da presentare entro il 29.2.2024, le retribuzioni e/o i compensi corrisposti nel 2023 ai lavoratori ai quali è stata estesa dal 1.7.2023 l'assicurazione, unitamente alle retribuzioni erogate nel 2023 ai lavoratori già assicurati alla medesima voce di tariffa.

*Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.*

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## ISTRUZIONI MINISTERIALI PER IL LAVORO A TERMINE E LA SOMMINISTRAZIONE NEL DL 48/2023 CONVERTITO

*Con la circ. 9/2023, il Ministero del Lavoro ha illustrato le principali novità in materia di contratto a tempo determinato e somministrazione di manodopera introdotte dall'art. 24 del DL 48/2023 (c.d. DL "Lavoro").*

Con la circ. 9.10.2023 n. 9, il Ministero del Lavoro ha fornito specifiche indicazioni in merito alle novità riguardanti la disciplina del contratto a tempo determinato e di somministrazione di cui al DLgs. 81/2015, introdotte dall'art. 24 del DL 48/2023 (c.d. DL "Lavoro") convertito.

### Lavoro a termine

Con riferimento alla disciplina del lavoro tempo determinato, come ridefinita dall'art. 24 co. 1 e 1-ter del DL 48/2023, il Ministero del Lavoro ha innanzitutto riesaminato l'impianto delle causali che consentono un rapporto a termine di durata superiore a 12 mesi, sottolineando il ruolo centrale della contrattazione collettiva.

Con l'occasione ha altresì ricordato come la legge di conversione del DL 48/2023, abbia stabilito che, come già previsto in caso di proroga, anche il rinnovo del contratto a termine possa essere effettuato liberamente se la sommatoria dei contratti che si succedono non supera l'anno.

Infine, il Ministero ha fornito chiarimenti sull'art. 24 co. 1-ter, secondo il quale, ai fini del computo del termine di 12 mesi previsto dagli artt. 19 co. 1 e 21 co. 01 del DLgs. 81/2015, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del DL 48/2023, ossia il 5.5.2023.

### Somministrazione di manodopera

In via preliminare, nella circolare in commento si ricorda che l'art. 31 del DLgs. 81/2015 prevede che il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto.

Ciò premesso, il Ministero del Lavoro evidenzia che l'art. 24 co. 1-*quater* del DL 48/2023 esclude dal computo di tale limite:

- i lavoratori il cui rapporto di lavoro con il soggetto somministratore sia costituito da un contratto di apprendistato;
- i soggetti in mobilità ai sensi dell'abrogato art. 8 co. 2 della L. 223/91;
- i soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola (NASpl) o di ammortizzatori sociali;
- i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, di cui ai n. 4 e 99 dell'art. 2 co. 1 del regolamento (UE) 17.6.2014 n. 651.

In merito a quest'ultima categoria, si precisa che si considerano lavoratori molto svantaggiati i soggetti privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito e quelli che, privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito, appartengono a una delle categorie sopra elencate.

*Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.*

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## LE NOVITÀ DI OTTOBRE IN PILLOLE

### DIRIGENTI AGENZIE MARITTIME E RACCOMANDATARIE

#### ACCORDO 27.10.2023

L'Accordo 27.10.2023 è stato siglato da Federagenti e ManagerItalia e rinnova la disciplina collettiva applicabile ai dirigenti delle agenzie marittime raccomandatarie, delle agenzie aeree e dei mediatori marittimi, scaduta il 31.12.2021. La nuova disciplina decorre dall'1.1.2022 e rimarrà in vigore per un quadriennio, fino al 31.12.2025.

Novità di carattere economico riguardano sia i dirigenti di nuova nomina o assunzione, sia quelli già in forza alla data del 27 ottobre.

Per quanto riguarda i primi aumenta la retribuzione minima contrattuale di ingresso, che dalle decorrenze indicate assume i valori di seguito riportati: 3.600,00 euro a decorrere dall'1.12.2023; 3.700,00 euro a decorrere dal 1° luglio 2024; 3.800,00 euro a decorrere dall'1.7.2025.

Rispetto invece ai dirigenti già in forza a tale data, il nuovo Accordo prevede due misure:

- riconoscimento di un superminimo contrattuale pari a 450,00 euro complessivi, distribuito in tre ratei da 150,00 euro ciascuno, da corrispondere rispettivamente da dicembre 2023, da luglio 2024 e da luglio 2025;
- corresponsione di *una tantum* (in relazione al periodo di carenza contrattuale compreso tra il 1.1.2022 e il 31.12.2022) pari a complessivi 1.000,00 euro, distribuita in due ratei da 500,00 euro ciascuno spettanti con le retribuzioni dei mesi di ottobre e di novembre 2023.

In tema di *welfare* aziendale previsto un contributo aggiuntivo a carico delle aziende pari a 1.500,00 euro annui, da versare al Centro di formazione *management* del terziario (CFMT) e spendibile dai dirigenti nella relativa piattaforma.

Si segnala inoltre che il contributo per la realizzazione dei servizi di *welfare* è stato incrementato di complessivi 50,00 euro (25,00 a carico dell'azienda e 25,00 del dirigente); di conseguenza, per gli anni 2024 e 2025 il contributo annuale sarà pari a 315,00 euro a carico del datore di lavoro e a 155,00 euro a carico del Dirigente.

Infine, in tema di previdenza complementare (Fondo Mario Negri), la quota di contributo integrativo a carico del datore di lavoro sarà pari al 2,43% dall'1.1.2024 e al 2,47% dall'1.1.2025.

23

### PANIFICATORI (FEDERPANIFICATORI)

#### COMUNICATO 27.10.2023

Con una previsione unilaterale, nelle more dell'avanzamento delle trattative sindacali relative al rinnovo della disciplina collettiva di settore, Federpanificatori ha previsto la corresponsione, a decorrere dal periodo di paga di ottobre 2023 e nei confronti di tutti i dipendenti dei panifici ad indirizzo industriale e non industriale, di un importo pari a 50,00 euro a titolo di acconto sui futuri incrementi contrattuali, da indicare in busta paga come "superminimo assorbibile" o "superminimo assorbibile da futuri aumenti contrattuali". In considerazione delle sue caratteristiche, tale importo non deve essere riparametrato in relazione al livello di inquadramento e deve essere integralmente corrisposto anche agli apprendisti.

### RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI (AIOP)

**ACCORDO PONTE 3.10.2023**

L'Accordo 3.10.2023 rinnova la parte economica ed alcuni istituti normativi della disciplina applicabile al personale dipendente di residenze sanitarie assistenziali (RSA) e di altre strutture residenziali e socio-assistenziali aderenti ad AIOP che applicano il CCNL 22.3.2012. La nuova disciplina decorre dall'1.10.2023 e scadrà il 30.6.2024.

Sul versante economico la principale novità è rappresentata dai nuovi importi della retribuzione tabellare mensile. Di seguito se ne riportano i nuovi valori applicabili a partire dal mese di ottobre 2023, comprensivi del premio di produzione (per il quale è stata disposta la soppressione, demandando alla contrattazione aziendale l'istituzione di un nuovo premio in cui far confluire gli importi accantonati nel fondo di produttività aziendale): liv. H, 3.294,68 euro; liv. G, 2.749,49 euro; liv. F, 2.095,50 euro; liv. E3, 1.806,00 euro; liv. E2, 1.746,00 euro; liv. E1, 1.550,56 euro; liv. D3, 1.496,06 euro; liv. D2, 1.463,33 euro; liv. D1, 1.419,80 euro; liv. C, 1.419,80 euro; liv. B, 1.311,68 euro; liv. A, 1.223,57 euro.

Le Parti hanno inoltre previsto, con decorrenza 1.11.2023, per i lavoratori in forza alla data dell'1.10.2023 e già titolari di un importo a titolo di superminimo collettivo di cui all'Accordo 11.6.2012, il riconoscimento di un nuovo superminimo collettivo in misura non inferiore a 40,00 euro mensili.

L'Accordo ha altresì introdotto, per i lavoratori dei livelli E3, E2, E1, D3, D2, D1, C, B e A con 10 anni di servizio maturati nella stessa Azienda o Gruppo alla data dell'1.10.2023, un premio di anzianità fissato nella misura di 40,00 euro da erogarsi per 13 mensilità e utile ai fini del TFR.

Per le altre novità si rimanda al testo integrale dell'Accordo.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.



A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## Il tema del mese: IL DOCUMENTO CONCLUSIVO DEL CNEL SUL SALARIO MINIMO

*Il salario minimo è la retribuzione minima irriducibile definita dalla contrattazione collettiva, spettante ai lavoratori. Riguardo ad una possibile determinazione tramite intervento legislativo, il CNEL si è pronunciato negativamente.*

A conclusione della seduta tenutasi in data 12.10.2023, la Commissione dell'Informazione del CNEL ha adottato il documento finale di analisi riguardante gli "Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia".

Con tale documento programmatico, lo stesso CNEL ha respinto la proposta relativa all'introduzione, attraverso un intervento legislativo, della misura sperimentale del salario minimo valorizzando, invece, lo strumento della contrattazione collettiva.

Ai fini del corretto inquadramento della questione, relativa al lavoro povero e alla tariffa retributiva minima, i lavori dell'Assemblea, come si evince nella prima parte del documento, sono partiti dalla disamina della direttiva UE 2022/2041, concernente i salari minimi adeguati nell'Unione europea.

25

### Orientamenti comunitari

La direttiva UE 19.10.2022 n. 2041, cui gli Stati membri dovranno conformarsi entro il 15.11.2024, ha definito un quadro per:

- l'adeguatezza dei salari minimi legali al fine di conseguire condizioni di vita e di lavoro dignitose;
- la promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari;
- il miglioramento dell'accesso effettivo dei lavoratori al diritto alla tutela garantita dal salario minimo ove previsto dal diritto nazionale e/o da Contratti Collettivi.

Nel contempo, la direttiva fa salva:

- l'autonomia delle parti sociali, nonché il loro diritto a negoziare e concludere Contratti Collettivi;
- la competenza degli Stati membri di fissare il livello dei salari minimi, la scelta di fissare salari minimi legali e di promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo prevista nei Contratti Collettivi o entrambi.

Sul punto, si osserva come agli Stati membri non venga imposto:

- l'obbligo di introdurre un salario minimo legale (se la formazione dei salari è garantita esclusivamente mediante Contratti Collettivi);
- di dichiarare un Contratto Collettivo universalmente applicabile.

Inoltre, si consente agli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o promuovere o consentire l'applicazione di CCNL più favorevoli agli stessi.

In pratica, la direttiva non va interpretata in modo da impedire a uno Stato membro di aumentare i salari minimi legali e lascia in ogni caso impregiudicato ogni diritto conferito ai lavoratori da altri atti giuridici dell'Unione (art. 16 della direttiva 2041/2022).

Di seguito si riportano in formato tabellare gli aspetti principali trattati nel provvedimento comunitario.

<b>Definizioni</b>	<p>Con riferimento al concetto di salario minimo, la direttiva fornisce le seguenti definizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per salario minimo si intende la retribuzione minima stabilita per legge o da Contratti Collettivi che un datore di lavoro, anche nel settore pubblico, è tenuto a pagare ai lavoratori per il lavoro svolto durante un dato periodo;</li> <li>• per salario minimo legale si intende un salario minimo stabilito dalla legge o da altre disposizioni giuridiche vincolanti, a esclusione dei salari minimi determinati da Contratti Collettivi che sono stati dichiarati universalmente applicabili senza alcun margine discrezionale quanto al contenuto delle disposizioni applicabili da parte dell'autorità dichiarante.</li> </ul>
<b>Determinazione del salario minimo legale</b>	<p>La determinazione e l'aggiornamento da parte degli Stati membri in cui siano previsti salari minimi legali devono essere basati su criteri che comprendano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il potere d'acquisto dei salari minimi legali, tenuto conto del costo della vita;</li> <li>• il livello generale dei salari e la loro distribuzione;</li> <li>• il tasso di crescita dei salari;</li> <li>• i livelli e l'andamento nazionali a lungo termine della produttività.</li> </ul> <p>Gli Stati membri devono valutare l'adeguatezza dei salari minimi legali utilizzando valori di riferimento indicativi comunemente utilizzati a livello internazionale, come il 60% del salario lordo mediano e il 50% del salario lordo medio, e/o valori di riferimento indicativi utilizzati a livello nazionale. Inoltre, devono garantire l'aggiornamento periodico dei salari minimi legali almeno ogni 2 anni, ovvero almeno ogni 4 anni se si ricorre a un meccanismo di indicizzazione automatica. Va però precisato che l'applicazione di tale meccanismo non deve comportare una diminuzione del salario minimo legale.</p>
<b>Promozione della contrattazione collettiva</b>	<p>La direttiva prevede la promozione della contrattazione collettiva per gli Stati membri con tasso di copertura contrattuale inferiore all'80%. Lo Stato membro interessato deve definire un piano d'azione per aumentare progressivamente il tasso di copertura della contrattazione collettiva. Il piano d'azione, reso pubblico e notificato alla Commissione, è sottoposto a riesame almeno ogni 5 anni.</p>

<b>Accesso effettivo dei lavoratori ai salari minimi legali</b>	<p>Ai fini dell'accesso effettivo dei lavoratori ai salari minimi legali sono previste le seguenti misure che gli Stati membri, con la partecipazione delle parti sociali, devono adottare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• controlli e ispezioni sul campo efficaci, proporzionati e non discriminatori effettuati dagli ispettorati del lavoro o dagli organismi responsabili dell'applicazione dei salari minimi legali;</li> <li>• sviluppo della capacità delle autorità responsabili dell'applicazione, in particolare attraverso formazione e orientamenti, per individuare e perseguire in maniera proattiva i datori di lavoro non conformi.</li> </ul>
---	---

### Osservazioni e proposte del CNEL

Per il CNEL, la direttiva (UE) 2022/2041, con riguardo all'obiettivo di promuovere un sostanziale miglioramento dell'accesso effettivo dei lavoratori al diritto alla tutela garantita dal salario minimo, propende per la soluzione contrattuale rispetto a quella legislativa.

Con l'occasione, si pone particolare attenzione al c.d. "tasso di copertura" della contrattazione collettiva.

Se il predetto tasso di copertura è inferiore alla soglia dell'80%, lo Stato interessato dovrà prevedere un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva allo scopo di promuoverla.

Sul punto, il CNEL evidenzia come in Italia, il tasso di estensione dei CCNL si attesti quasi al 100%, con tariffe minime complessive dei contratti sottoscritti da CIGL-CISL-UIL superiori ai parametri della direttiva 2022/2041.

Dunque, in ipotesi di un robusto ed esteso sistema di contrattazione collettiva, quale quello italiano, secondo l'interpretazione del CNEL, la direttiva non richiede ulteriori verifiche o adempimenti, ritenendo adeguato il trattamento retributivo previsto da un CCNL qualificato.

In alternativa, in assenza di un sistema di contrattazione collettiva adeguato, è possibile introdurre un salario minimo di legge stabilendo le necessarie procedure per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali.

Ancora, il documento in esame, oltre a sottolineare la centralità della contrattazione collettiva nella fissazione dei trattamenti salariali adeguati, indicato come marginale il fenomeno della contrattazione c.d. "pirata" (pur preoccupante, in quanto elemento perturbativo delle dinamiche intersindacali), suggerisce, inoltre, l'adozione di un piano di azione nazionale a sostegno della contrattazione collettiva.

Viene poi raccomandata la valorizzazione di accordi interconfederali per garantire il regolare funzionamento dei CCNL, al fine di determinare a livello settoriale e di categoria il salario giusto (più che minimo), nonché la valorizzazione dell'archivio dei contratti collettivi del CNEL.

Tra le proposte avanzate, si segnala l'idea di individuare nel CNEL la possibile sede del *National Productivity Board* per l'Italia (la cui istituzione è raccomandata per i Paesi dell'area euro dal Consiglio UE).

Inoltre, per i lavoratori più svantaggiati (temporanei, parasubordinati, occasionali, stagisti, con mansioni discontinue, e così via) viene proposta l'introduzione di una tariffa tramite contrattazione parametrata sugli indicatori della direttiva europea. Con particolare riferimento agli stagisti, in ragione dell'attuale vuoto legislativo, viene proposto il ripristino del contratto di inserimento e, altresì, la valorizzazione dell'apprendistato.

In relazione al lavoro domestico e di cura sono invece suggeriti interventi strutturali, nell'ottica di un piano nazionale di sostegno alla famiglia, per garantire un lavoro dignitoso e una retribuzione giusta, respingendo, anche in questo caso, l'ipotesi di un salario minimo legale in ragione di un ritenuto incremento di lavoro c.d. "nero".

Viene infine sottolineata la necessità dell'azione di rafforzamento delle attività ispettive e di vigilanza, secondo quanto già illustrato nel Piano nazionale di emersione del lavoro sommerso 2022/2025 previsto dal PNRR, con un'attenzione prioritaria al lavoro domestico e a quello agricolo.

Infine, per arginare il fenomeno dei contratti c.d. "pirata", il CNEL suggerisce un intervento legislativo per individuare i CCNL maggiormente diffusi per ogni settore di riferimento.

*Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.*

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## IL FOCUS SUI PROSSIMI ADEMPIMENTI: LO SCADENZARIO DI NOVEMBRE 2023

### AGENZIE IMMOBILIARI

#### MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.11.2023

Decorrono dall'1.11.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 7.6.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.500,20 euro; liv. 1, 2.307,59 euro; liv. 2, 2.069,87 euro; liv. 3, 1.848,59 euro; liv. 4, 1.672,68 euro; liv. 5, 1.563,97 euro; liv. 6, 1.459,98 euro; agenti cat. A, 1.862,88 euro; agenti cat. B, 1.663,73 euro.

### AGRICOLTURA (COOPERATIVE)

#### MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.11.2023

Decorrono dall'1.11.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 18.12.2020; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1, 2.071,08 euro; liv. 2, 1.861,91 euro; liv. 3, 1.713,81 euro; liv. 4, 1.593,54 euro; liv. 5, 1.515,38 euro; liv. 6, 1.471,50 euro; liv. 7, 1.365,26 euro; operai non professionalizzati, 1.151,63 euro.

### ALIMENTARI (PICCOLA INDUSTRIA)

#### ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (EGR) SCADENZA DELL'1.11.2023

Le imprese che al 31.12.2022 erano prive di contrattazione di secondo livello sono tenute, a decorrere dalla retribuzione del mese di novembre 2023, a corrispondere a tutti i lavoratori che non percepiscono trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo mensile a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR) nei valori di seguito riportati: liv. Q, 41,97 euro; liv. 1, 41,97 euro; liv. 2, 36,49 euro; liv. 3, 30,10 euro; liv. 4, 26,46 euro; liv. 5, 23,73 euro; liv. 6, 21,90 euro; liv. 7, 20,07 euro; liv. 8, 18,25 euro.

### AUTOSCUOLE E SCUOLE DI NAUTICA

#### ARRETRATI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.11.2023

Con la retribuzione del mese di novembre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori il nono rateo (dei 10 previsti, nel periodo tra marzo e dicembre 2023) degli arretrati retributivi previsti dall'Accordo 14.3.2023, negli importi di seguito riportati: liv. Q, 160,74 euro; liv. 5, 125,38 euro; liv. 4, 108,50 euro; liv. 3, 100,46 euro; liv. 2, 95,64 euro; liv. 1, 80,37 euro.

**ANIMAZIONE E INTRATTENIMENTO (CONFSAL - CONFLAVORO)****ARRETRATI RETRIBUTIVI  
SCADENZA DELL'1.11.2023**

Decorrono dall'1.11.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, come definiti dal CCNL 3.6.2022; di seguito ne riportiamo i valori. Operatori strutture turistiche: liv. I, 2.501,36 euro; liv. I1, 1.809,39 euro; liv. I2, 1.558,23 euro; liv. I3, 1.368,57 euro; liv. I4, 1.189,17 euro. Amministrativi: Quadri, 2.860,75 euro; liv. A1, 2.390,50 euro; liv. A2, 1.921,40 euro; liv. A3, 1.727,85 euro; liv. A4, 1.507,05 euro; liv. A5, 1.286,65 euro.

**COIBENTI (INDUSTRIA)****UNA TANTUM  
SCADENZA DELL'1.11.2023**

Con la retribuzione del mese di novembre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori il terzo rateo dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'Accordo 29.5.2023, in misura pari a 150,00 euro.

**CONI SERVIZI****INDENNITÀ APICALE DI FUNZIONE  
SCADENZA DELL'1.11.2023**

Con la retribuzione del mese di novembre 2023 i lavoratori di livello A4, B4 e C4 hanno diritto a percepire l'indennità apicale di funzione, nella misura, rispettivamente, di:

- 350,00 euro per il livello A4;
- 425,00 euro per il livello B4;
- 500,00 euro per il livello C4.

Tale corresponsione è condizionata:

- per il livello A4 al raggiungimento di 4 anni di anzianità nel parametro e 8 nella categoria A;
- per il livello B4 al raggiungimento di 5 anni di anzianità nel parametro e 10 nella categoria A;
- per il livello C4 al raggiungimento di 6 anni di anzianità nel parametro e 12 nella categoria A;
- per tutti alla partecipazione e al superamento ad almeno un corso di formazione certificata nel corso del 2022.

**DIRIGENTI AGENZIE MARITTIME E RACCOMANDATARIE****UNA TANTUM  
SCADENZA DELL'1.11.2023**

Con la retribuzione del mese di novembre le aziende sono tenute a corrispondere ai dirigenti in forza al 27.10.2023 il secondo rateo dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'Accordo 27.10.2023, in misura pari a 500,00 euro.

**DIRIGENTI AUTOTRASPORTO**

**UNA TANTUM**  
**SCADENZA DELL'1.11.2023**

Con la retribuzione del mese di novembre le aziende sono tenute a corrispondere ai dirigenti in forza al 18.5.2023 il secondo rateo dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'Accordo 18.5.2023, in misura pari a 800,00 euro.

**DIRIGENTI COMMERCIO**

**UNA TANTUM**  
**SCADENZA DELL'1.11.2023**

Con la retribuzione del mese di novembre, come disposto dall'Accordo 12.4.2023, le aziende sono tenute a corrispondere ai dirigenti la terza *tranche* dell'indennità forfetaria *una tantum*, pari a 600,00 euro.

**DIRIGENTI MAGAZZINI GENERALI**

**UNA TANTUM**  
**SCADENZA DELL'1.11.2023**

Con la retribuzione del mese di novembre le aziende sono tenute a corrispondere ai dirigenti in forza al 31.5.2023 il secondo rateo dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'Accordo 31.5.2023, in misura pari a 500,00 euro.

**ISTITUZIONI SOCIO ASSISTENZIALI (ANASTE)**

**UNA TANTUM**  
**SCADENZA DELL'1.11.2023**

Con la retribuzione del mese di novembre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori il dodicesimo rateo mensile (dei quindici previsti) dell'indennità *una tantum* prevista dall'Accordo 28.4.2023. L'importo del rateo è pari a:

- 20,00 euro per coloro che sono stati assunti nel corso del 2020 (o che erano già in forza);
- 13,33 euro per coloro che sono stati assunti nel 2021;
- 6,67 euro per coloro che sono stati assunti nel 2022.

**NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE**

**BUONI PASTO**  
**SCADENZA DELL'1.11.2023**

A decorrere dal mese di novembre il valore del *ticket restaurant* passa da 6,50 a 7,00 euro.

**PANIFICI (PICCOLA INDUSTRIA)****ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (EGR)  
SCADENZA DELL'1.11.2023**

Le imprese prive al 31.12.2022 di contrattazione di secondo livello sono tenute, a decorrere dalla retribuzione del mese di novembre 2023, a corrispondere a tutti i lavoratori che non percepiscono trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo mensile a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR) nei valori di seguito riportati: liv. 1, 25,27 euro; liv. 2, 23,26 euro; liv. 3A, 21,46 euro; liv. 3B, 19,84 euro; liv. 4, 16,81 euro; liv. 5, 14,93 euro; liv. 6, 12,64 euro.

**PORTI****ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE (EDR)  
SCADENZA DELL'1.11.2023**

Con decorrenza 1.11.2023 le aziende sono tenute ad erogare l'elemento distinto della retribuzione (EDR) fissato nella misura di 20,00 euro.

**POSTE S.P.A. - ENTE POSTE ITALIANE****PREMIO DI RISULTATO  
SCADENZA DELL'1.11.2023**

Con la retribuzione di novembre l'azienda deve erogare il premio aggiuntivo e straordinario previsto dall'Accordo 1.8.2023, secondo i seguenti criteri di erogazione: 3 obiettivi raggiunti, 1.000,00 euro; 2 obiettivi raggiunti, 900,00 euro; 1 obiettivo raggiunto, 700,00 euro.

32

**RADIOTELEVISIONI PRIVATE****MINIMI RETRIBUTIVI  
SCADENZA DELL'1.11.2023**

Decorrono dall'1.11.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, come definiti dall'Accordo 26.5.2022; di seguito ne riportiamo i valori. Imprese televisive: liv. 9, 1.952,85 euro; liv. 8, 1.790,10 euro; liv. 7, 1.650,74 euro; liv. 6, 1.574,76 euro; liv. 5, 1.451,00 euro; liv. 4, 1.220,05 euro; liv. 3, 1.018,31 euro; liv. 2, 895,57 euro; liv. 1, 771,79 euro. Imprese radiofoniche: liv. 6, 1.489,60 euro; liv. 5, 1.336,14 euro; liv. 4, 1.099,24 euro; liv. 3, 938,70 euro; liv. 2, 792,49 euro; liv. 1, 662,27 euro.

**RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI (AIOP)****SUPERMINIMO COLLETTIVO  
SCADENZA DELL'1.11.2023**

A decorrere dall'1.11.2023 le aziende (in applicazione dell'Accordo 3.10.2023) sono tenute ad erogare ai soli lavoratori in forza a tale data cui ai sensi dell'Accordo 11.6.2012 già spettava un importo a titolo di superminimo collettivo, un nuovo superminimo collettivo in misura non inferiore a 40,00 euro.



**SERVIZI AUSILIARI (CISAL - ANPIT)****MINIMI RETRIBUTIVI  
SCADENZA DELL'1.11.2023**

Decorrono dall'1.11.2023 i nuovi importi della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile (PBNCM), previsti dal CCNL 29.10.2021; di seguito ne riportiamo i valori: Dirigente, 4.704,00 euro; Quadro, 2.332,00 euro; liv. A1, 2.027,20 euro; liv. A2, 1.823,40 euro; liv. B1, 1.621,40 euro; liv. B2, 1.468,10 euro; liv. C1, 1.316,60 euro; liv. C2, 1.213,80 euro; liv. D1, 1.112,80 euro; liv. D2, 1.010,00 euro. Agli operatori di vendita si applicano i seguenti importi: operatore gestionale, 1.459,26 euro; operatore di 1<sup>a</sup> cat., 1.321,29 euro; operatore di 2<sup>a</sup> cat., 1.184,94 euro; operatore di 3<sup>a</sup> cat., 1.092,42 euro.

**SERVIZI DI PULIZIA (ARTIGIANATO)****ELEMENTO DISTINTO E AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EDAR)  
SCADENZA DELL'1.11.2023**

Con la retribuzione del mese di novembre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza al 27.10.2022, il tredicesimo rateo (dei 26 totali di pari importo previsti dall'Accordo 27.10.2022) dell'Elemento Distinto e Aggiuntivo della Retribuzione (EDAR), nella misura di 15,00 euro in cifra fissa. Tale importo va riproporzionato solo per i lavoratori a tempo parziale (in ragione della percentuale di riduzione di orario) e per gli apprendisti (in ragione della percentuale di riduzione della retribuzione applicata mese per mese).

**TERZIARIO (UGL - CONFIMEA)****WELFARE  
SCADENZA DEL 30.11.2023**

Entro il 30 novembre i lavoratori sono tenuti ad utilizzare i piani e gli strumenti di *flexible benefit* attivati dall'azienda nella misura di 140,00 euro per l'anno 2023.

*Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.*

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE PER LO SGRAVIO CONTRIBUTIVO COLLEGATO AI CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

*In data 23.10.2023, Il Ministero del Lavoro ha comunicato che dal 30 novembre prossimo decorre il termine per presentare le domande di riduzione contributiva collegata ai contratti di solidarietà, relative all'anno 2023. Le aziende interessate potranno inviare le istanze entro il 10.12.2023.*

Con un comunicato pubblicato in data 23.10.2023 nella sezione notizie del proprio portale, il Ministero del Lavoro ha reso noto che dal 30.11.2023 decorre il termine per presentare le domande di riduzione contributiva ex art. 6 co. 4 del DL 510/96, collegata ai contratti di solidarietà industriali relative all'anno 2023. I datori di lavoro avranno tempo fino al 10.12.2023 per presentare le domande in questione.

### Caratteristiche dell'esonero

L'art. 6 co. 4 del DL 510/96 prevede, in favore dei datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà, una riduzione contributiva del 35%:

- per ogni lavoratore interessato alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%;
- per la durata del contratto e, comunque, per un periodo non superiore a 24 mesi;
- nei limiti delle risorse preordinate nel Fondo per l'occupazione.

Non sono soggetti alla riduzione contributiva:

- il contributo in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile (art. 25 co. 4 della L. 845/78);
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla L. 166/91;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo (art. 1 co. 8 e 14 del DLgs. 182/97).

Lo sgravio non è compatibile con altri benefici di natura contributiva, a qualsiasi titolo riconosciuti.

L'INPS aveva, tuttavia, ammesso la cumulabilità con la c.d. "Decontribuzione Sud" ex art. 27 del DL 104/2020, non essendo previsto un espresso divieto di cumulo.

Le imprese che intendono usufruire dell'esonero contributivo per i medesimi lavoratori per i quali abbiano già fruito della "Decontribuzione Sud" sono tenute a calcolare e applicare l'esonero sulla contribuzione residua (circ. INPS 55/2022).

### Procedura di invio della domanda

L'istanza telematica, firmata digitalmente e trasmessa mediante l'apposito applicativo *web* "sgravicdsonline" (circ. Min. Lavoro 3.10.2019 n. 17), deve essere presentata nel periodo compreso tra il 30 novembre e il 10 dicembre di ogni anno, dalle imprese che alla data del 30 novembre hanno stipulato un contratto di solidarietà nonché da quelle che hanno avuto un contratto di solidarietà in corso nel secondo semestre dell'anno precedente (art. 3 co. 4 del DM 30.9.2019 n. 278).

In quest'istanza l'impresa deve dichiarare, a pena d'inammissibilità, la previsione del *quantum* della riduzione contributiva richiesta, oltre all'indicazione del codice pratica relativo alla domanda di integrazione salariale per contratto di solidarietà presentata nel sistema denominato "CIGS *on line*".

Con il comunicato del 23.10.2023, il Ministero del Lavoro ha precisato che l'applicativo è operativo dal 2 novembre al 10 dicembre di ogni anno per la pre-compilazione delle istanze ed è disponibile nella sezione dedicata "Decontribuzione contratti di solidarietà industriali", ove è presente anche la normativa di riferimento.

Con l'occasione, il Ministero ha altresì comunicato che l'accesso all'applicativo *web* è ammesso esclusivamente con le credenziali SPID o CIE (carta d'identità elettronica) e che il pagamento dell'imposta di bollo, già a partire dall'annualità 2021, è consentito solo mediante il sistema "PagoPA", utilizzando l'apposita funzione integrata all'interno dell'applicativo medesimo.

A tale ultimo proposito, si specifica che l'applicativo *web* "sgravicdsonline" non consentirà l'invio dell'istanza nel termine perentorio 30 novembre - 10 dicembre in caso di omesso pagamento dell'imposta di bollo con il sistema "PagoPA".

Infine, il Ministero raccomanda di tenere conto dei tempi tecnici necessari ad espletare il pagamento tramite PagoPA, soprattutto in prossimità delle date di avvio e chiusura del periodo di presentazione delle istanze (30.11.2023 - 10.12.2023).

### Iter istruttorio

Successivamente alla presentazione delle domande, verrà attivata l'istruttoria delle istanze presso la Direzione generale degli Ammortizzatori sociali del

Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, la quale, in caso di esito positivo, adotterà i provvedimenti di ammissione alla riduzione contributiva, per l'importo massimo indicato in ciascuna istanza.

L'INPS, tenuto alla quantificazione dell'onere effettivo derivante dalla riduzione contributiva richiesta dalle imprese ammesse allo sgravio, potrà svolgere compiutamente i relativi controlli solo con riferimento a periodi per i quali siano state inviate ed elaborate le denunce UniEmens, recanti le informazioni:

- sulla retribuzione imponibile;
- sulla contribuzione obbligatoria versata;
- sulle prestazioni di CIGS conguagliate, riferite ai lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro concordata nei contratti di solidarietà.

Per quanto attiene, in particolare, alla verifica delle prestazioni di CIGS conguagliate, si richiama l'art. 7 co. 3 del DLgs. 148/2015, secondo cui il conguaglio delle integrazioni salariali erogate dalle aziende autorizzate deve essere effettuato, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo.

La fruizione della riduzione contributiva in argomento sarà concessa alle sole imprese, destinatarie dei decreti direttoriali di autorizzazione.

Le predette aziende usufruiranno delle riduzioni contributive mediante le operazioni di conguaglio.

Con riguardo all'effettiva misura della riduzione contributiva da conguagliare, si precisa che gli importi contenuti nei decreti direttoriali e comunicati alle imprese interessate costituiscono la misura massima dell'agevolazione fruibile.

Fermo il predetto limite massimo, potranno essere conguagliate solo le somme effettivamente spettanti, calcolate sulla base delle indicazioni successivamente fornite.

*Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.*