

Dicembre 2023

Circolare per la

in materia di lavoro
e previdenza

Cientela



STUDIO
ASSOCIATO
D'AMICO
consulenza fiscale e del lavoro

www.studioassociatodamico.it

1. Le novità del mese

Novembre in pillole pag 2

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

Il conguaglio previdenziale per i *fringe benefit* e *bonus* carburante 2023 pag 15

La gestione della malattia nel lavoro sportivo pag 17

Definite le regole per le comunicazioni obbligatorie del lavoro sportivo
dilettantistico pag 20

L'indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo pag 22

3. Il punto sulla contrattazione collettiva

Le novità di novembre in pillole pag 25

Il tema del mese: la disciplina dei permessi per i dirigenti sindacali pag 31

Il *focus* sui prossimi adempimenti: lo scadenario di dicembre 2023 pag 35

4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

L'incentivo per l'assunzione di percettori di reddito di cittadinanza ex
L. 197/2022 pag 42

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

NOVEMBRE IN PILLOLE

INPS - CONTRATTO OCCASIONALE DI MANODOPERA AGRICOLA

Con la circ. 7.11.2023 n. 89, l'INPS ha fornito i primi chiarimenti circa la compatibilità e cumulabilità di NASpl e DIS-COLL con il reddito derivante dalle prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato, svolte durante la fruizione delle citate indennità (art. 1 co. 343 della L. 197/2022).

Le prestazioni in esame:

- riguardano attività di natura stagionale non superiori a 45 giornate annue per singolo lavoratore;
- vanno rese da particolari categorie di soggetti, tra cui anche i percettori di NASpl e DIS-COLL;
- danno luogo ad un compenso che non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato, entro il predetto limite di 45 giornate di prestazione per anno civile.

L'INPS ha precisato che i percettori di NASpl e DIS-COLL possono svolgere le predette prestazioni entro il limite delle 45 giornate per anno civile, senza l'obbligo di comunicare all'INPS i compensi da esse derivati; entro tale limite, i compensi sono infatti interamente cumulabili con tali indennità.

INPS - FONDO BILATERALE DI SOLIDARIETÀ PER IL SETTORE DEI SERVIZI AMBIENTALI

Con il messaggio 7.11.2023 n. 3901, l'INPS ha fornito istruzioni operative in merito alle disposizioni introdotte dal DM 29.9.2023, con cui è stata adeguata la disciplina del Fondo bilaterale di solidarietà per il settore dei servizi ambientali alle novità in materia di ammortizzatori sociali previste dalla L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

In seguito a tale adeguamento, il Fondo è ora riservato ai datori di lavoro esercenti servizi ambientali, che fanno parte di settori non coperti da CIGO e CIGS e che occupano almeno un dipendente, anziché più di 5 dipendenti, come da disciplina previgente.

Pertanto, anche questi datori di lavoro possono richiedere al medesimo Fondo la prestazione di assegno di integrazione salariale con causali ordinarie e straordinarie.

Dal punto di vista contributivo, dal periodo di paga novembre 2023 i predetti datori di lavoro non sono più soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale e, pertanto, dovranno versare il contributo ordinario pari a 0,45% (due terzi a carico dell'azienda e un terzo a carico del lavoratore), mentre per i datori di lavoro che occupano sino a 15 dipendenti rimane immutata la medesima aliquota contributiva ordinaria dello 0,45%, così come resta altresì invariato per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti il contributo ordinario di finanziamento dello 0,65%..

ANPAL - FLUSSI DI INGRESSO DEI LAVORATORI NON COMUNITARI 2023/2025

Con il comunicato 7.11.2023, l'ANPAL ha reso noto l'avvenuto aggiornamento del modulo da presentare al Centro per l'Impiego prima dell'invio della richiesta di nulla osta al lavoro allo Sportello unico per l'immigrazione, ai fini della verifica dell'eventuale disponibilità in Italia di lavoratori con le caratteristiche desiderate, come previsto dall'art. 9 co. 4 del DPCM 27.9.2023 e dalla circ. 27.10.2023.

INAIL - RIVALUTAZIONE DEL MINIMALE E DEL MASSIMALE DI RENDITA

In seguito all'avvenuta rivalutazione delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale per i settori industria e navigazione con decorrenza 1.7.2023 (DM 89/2023), con la circ. 8.11.2023 n. 47 l'INAIL ha aggiornato i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi da variare secondo la rivalutazione delle rendite.

Tra le varie, per i lavoratori sportivi si ricorda che dall'1.7.2023 si applicano i criteri di cui all'art. 34 co. 1, secondo periodo, del DLgs. 36/2021. Il minimale e il massimale di rendita sono stabiliti, rispettivamente, in:

- 1.601,78 euro e 2.974,73 euro, quello mensile;
- 19.221,30 euro e 35.696,70 euro, quello annuale.

INPS - INDENNITÀ UNA TANTUM PER I LAVORATORI IN PART TIME VERTICALE

Con il messaggio 10.11.2023 n. 3977, l'INPS è intervenuto in merito all'indennità *una tantum* di 550,00 euro riconosciuta ai lavoratori dipendenti in regime di *part time* ciclico verticale, introdotta dall'art. 2-bis co. 1 del DL 50/2022 e prorogata anche per il 2023 dall'art. 18 del DL 145/2023.

Si ricorda che ai fini dell'accesso al *bonus* in parola, il contratto di lavoro *part time* deve prevedere periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa e, nel complesso, non inferiori a 7 settimane e non superiori a 20 settimane.

Inoltre, si richiede che, alla data della domanda, i predetti lavoratori non siano titolari di altro rapporto di lavoro dipendente, né percettori di NASpl o di trattamento pensionistico diretto.

Con il messaggio in questione, l'INPS ha quindi comunicato che le domande di accesso all'indennità in questione, relative al 2022 e al 2023, possono essere presentate dal 13.11.2023 fino al 15.12.2023, accedendo alla sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" sul sito www.inps.it.

INPS - CONCESSIONE DELLA CIGO PER EVENTI OGGETTIVAMENTE NON EVITABILI

Con il messaggio 9.11.2023 n. 3959, l'INPS ha fornito un riepilogo delle modalità che le aziende devono seguire per richiedere l'accesso agli ammortizzatori sociali CIGO, Assegno di integrazione salariale e CISOA in caso di sospensione o riduzione dell'attività per il ricorrere di eventi alluvionali.

Per quanto riguarda le domande di CIGO e di assegno di integrazione salariale, l'INPS ricorda che i datori di lavoro interessati devono utilizzare la causale "Incendi - crolli - alluvioni", che rientra tra quelle riferibili al verificarsi di eventi oggettivamente non evitabili (c.d. "EONE").

Sul punto, si ricorda che al ricorrere di tale causale non è richiesta l'anzianità di effettivo lavoro di 30 giorni che i lavoratori devono possedere presso l'unità produttiva per la quale viene richiesto il trattamento, mentre i datori di lavoro non sono tenuti al pagamento del contributo addizionale ex artt. 5 e 29 co. 8 del DLgs. 148/2015.

Inoltre, sempre per la causale "EONE", le domande di integrazione salariale possono essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui l'evento si è verificato.

Per quanto riguarda invece la CISOA ex art. 8 della L. 457/72, si precisa che la domanda va presentata dai datori di lavoro agricoli utilizzando la causale "eventi atmosferici - cod. evento 01", per una durata massima di 90 giorni nell'anno.

INPS - TERMINI DI VERSAMENTO ALLA GESTIONE SEPARATA DEI CO.CO.CO. SPORTIVI

Con il messaggio 14.11.2023 n. 4012, l'INPS ha prorogato dal 16.11.2023 al 30.11.2023 il termine per il versamento dei contributi dovuti alla Gestione separata, per il periodo di competenza ottobre 2023, per i:

- rapporti di co.co.co. sportivi dell'area del dilettantismo e quelli con attività di carattere amministrativo-gestionale;
- lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche autorizzati a svolgere attività retribuita.

INPS - RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITÀ DI MALATTIA PER I MARITTIMI

Con il messaggio 14.11.2023 n. 4010, l'INPS ha fornito alcune indicazioni in merito agli adempimenti a carico del lavoratore marittimo durante gli eventi di malattia indennizzati ai sensi dell'art. 10 co. 3 del DL 76/2013.

Tra le varie, si precisa che il certificato di malattia può essere inviato esclusivamente in modalità telematica e, solo eccezionalmente, può essere presentata la certificazione cartacea in originale. Operativamente, l'invio del certificato deve essere effettuato entro 2 giorni dal suo rilascio e non è consentita l'erogazione dell'indennità in assenza dell'originale della certificazione medica cartacea.

Inoltre, il lavoratore marittimo in malattia ha l'onere di accertare la correttezza dell'indirizzo di reperibilità comunicato nella certificazione medica, per consentire l'effettuazione delle visite mediche domiciliari di controllo.

Eventuali variazioni dell'indirizzo di reperibilità dovranno essere comunicate mediante il servizio "Sportello per il cittadino per le visite mediche di controllo" presente sul portale www.inps.it.

MINISTERO DEL LAVORO - COSTO MEDIO ORARIO DEL LAVORO PER IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ DI INSTALLAZIONE, MANUTENZIONE E GESTIONE DI IMPIANTI

Con il DM 13.11.2023 n. 60, il Ministero del Lavoro ha rideterminato, con decorrenza dal mese di ottobre 2023, il costo medio orario del lavoro per il personale dipendente da imprese dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti.

I valori del costo medio orario:

- sono indicati in apposite tabelle allegate al decreto;
- possono, in alcuni casi, subire oscillazioni (ad esempio per benefici contributivi, fiscali o altro fruiti dal datore o per oneri derivanti da interventi relativi alla sicurezza sul lavoro, dalla contrattazione aziendale, ecc.).

AGENZIA DELLE ENTRATE - CONTRIBUTI VERSATI A ENTI BILATERALI E SOMME EROGATE AI LAVORATORI

Con l'interpello 15.11.2023 n. 462, l'Agenzia delle Entrate ha confermato che le prestazioni assistenziali erogate *una tantum* da enti bilaterali ai lavoratori dipendenti iscritti non sono imponibili ai fini IRPEF se non inquadrabili in una delle sei categorie di reddito individuate dall'art. 6 co. 1 del TUIR (redditi fondiari, di capitale, di lavoro dipendente, di lavoro autonomo, d'impresa, diversi).

Nel caso in esame, non sono state ritenute imponibili le seguenti prestazioni:

- "Contributo per malattia di lunga durata" (di 1.000,00 euro), per contrastare gli effetti negativi generati dalla malattia di lunga durata (attestata da apposita certificazione medica), a prescindere dal mancato conseguimento o dalla perdita del reddito;

- “*Bonus* straordinario COVID-19” (di 200,00 euro), per contrastare gli effetti negativi generati dall'emergenza Coronavirus sulle abitudini quotidiane e sul rapporto tra la sfera lavorativa e quella privata (in sostanza il contributo non svolge una funzione di sostegno di una particolare situazione di incapienza reddituale).

INPS - ANTICIPO DEL CONGUAGLIO DI PEREQUAZIONE RELATIVO ALL'ANNO 2023

Con il messaggio 15.11.2023 n. 4050, l'INPS ha comunicato l'avvenuto completamento delle attività finalizzate a garantire, sulla rata di pensione di dicembre 2023, il pagamento del conguaglio relativo alla rivalutazione definitiva per l'anno 2023, che l'art. 1 del DL 145/2023 ha anticipato all'ultimo pagamento dell'anno corrente.

Si ricorda, infatti, che, al fine di contrastare gli effetti negativi dell'inflazione per l'anno 2023 e sostenere il potere di acquisto delle prestazioni pensionistiche, la citata norma ha disposto, in via eccezionale, l'anticipo all'1.12.2023 del conguaglio per il calcolo della perequazione delle pensioni, per l'anno 2022, applicando la variazione percentuale definitiva calcolata dall'ISTAT pari al +8,1%.

Sono state interessate dall'operazione tutte le pensioni e le prestazioni assistenziali con decorrenza precedente l'anno 2023, per una platea complessiva di 21 milioni di prestazioni.

INPS - DICHIARAZIONE DI CUMULO DELLA PENSIONE CON I REDDITI DA LAVORO AUTONOMO

Con il messaggio 15.11.2023 n. 4043, l'INPS ha ricordato che i pensionati soggetti al regime di incumulabilità parziale di cui al DLgs. 503/92, che nel 2022 hanno svolto attività di lavoro autonomo, dovranno inoltrare entro il 30.11.2023 un'apposita comunicazione indicante i relativi redditi conseguiti in tale annualità.

Con l'occasione, si forniscono alcuni chiarimenti e le istruzioni per l'adempimento in questione, previsto dall'art. 10 del DLgs. 503/92, il quale ha disciplinato il divieto di cumulo di determinate categorie di pensioni con i redditi da lavoro autonomo (si tratta di un'incumulabilità parziale nella misura del 50% fino a concorrenza dei redditi stessi).

Operativamente, la dichiarazione può essere resa autenticandosi con le proprie credenziali sul sito www.inps.it, accedendo all'elenco “Prestazioni e servizi” e selezionando la voce “Dichiarazione Reddituale - RED Semplificato”.

Nel successivo pannello occorre scegliere la “Campagna di riferimento: 2023 (dichiarazione redditi per l'anno 2022)”.

Analogamente si potrà inviare anche la dichiarazione a preventivo per il 2023, prevista per coloro che nel corrente anno svolgono attività di lavoro autonomo, nella quale occorre indicare il reddito che prevedono di conseguire nel medesimo periodo.

INPS - SERVIZIO RECUPERO INDEBITI

Con il messaggio 16.11.2023 n. 4068, l'INPS è intervenuto in merito alla realizzazione del servizio *on line* “Recupero Indebiti”, che consente la consultazione e il monitoraggio della posizione debitoria da parte di coloro che hanno percepito somme derivanti da prestazioni pensionistiche, assistenziali o da ammortizzatori sociali, successivamente risultate indebite.

Con l'occasione, si comunica che già dal 3.11.2023 i percettori di prestazioni indebite da parte dell'INPS possono attivare *on line*, in modalità automatizzata, un piano di recupero rateale con rimesse in denaro mediante PagoPA.

La nuova funzionalità – accessibile sul sito www.inps.it tramite SPID almeno di Livello 2, CNS o CIE – garantisce la possibilità di simulare il piano di recupero rateale per la restituzione delle somme indebitamente percepite, variando l'importo e/o il numero delle rate potenziali e, successivamente, consente di attivare la rateizzazione on line, limitando così l'accesso fisico alle sedi INPS.

La fruibilità della funzionalità di rateizzazione è progressiva, per cui in una prima fase sperimentale risulterà utilizzabile per indebiti aventi specifiche caratteristiche (ad esempio, quelli accertati successivamente al 1.9.2011) e in funzione delle cause alla base della loro generazione.

In seguito, la funzionalità verrà estesa a tutte le tipologie di indebitato.

INPS - ACCERTAMENTO DELL'ESISTENZA IN VITA DI PENSIONATI ALL'ESTERO

Con il messaggio 16.11.2023 n. 4071, l'INPS ha definito il calendario per le attività di accertamento dell'esistenza in vita per gli anni 2024 e 2025 dei pensionati che riscuotono all'estero la pensione.

In particolare, per i pensionati residenti in America, Asia, Estremo Oriente, Paesi scandinavi, Stati dell'Est Europa e Paesi limitrofi viene specificato che:

- le attestazioni di esistenza in vita devono pervenire entro il 18.7.2024, in caso contrario la riscossione della rata di agosto 2024, laddove possibile, avverrà in contanti presso gli sportelli *Western Union* del Paese di residenza;
- in assenza di attestazione entro il 19.8.2024 o di riscossione personale, la pensione verrà sospesa dalla rata di settembre 2024.

Per i pensionati residenti in Europa, Africa e Oceania, l'INPS precisa che:

- le attestazioni devono pervenire entro il 18.1.2025, in caso contrario la riscossione della rata di febbraio 2025, laddove possibile, avverrà in contanti presso gli sportelli *Western Union* del Paese di residenza;
- in assenza di attestazione entro il 19.2.2025 o di riscossione personale, la pensione verrà sospesa dalla rata di marzo 2025.

INPS - NUOVO SERVIZIO DI "CONSULTAZIONE INTEGRAZIONI SALARIALI (CIS)"

Con il messaggio 16.11.2023 n. 4076, l'INPS ha reso noto che nell'ambito della Piattaforma unica delle integrazioni salariali, denominata "OMNIA IS", è in fase di rilascio il nuovo servizio "Consultazione Integrazioni Salariali (CIS)".

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale rende noto che il nuovo servizio consente, tramite un unico punto di accesso, di avere una visione integrata dello stato delle domande e dei pagamenti diretti da parte dell'INPS dei trattamenti di integrazione salariale di cui l'utente è un potenziale beneficiario.

Operativamente, i datori di lavoro (o i loro intermediari) possono accedervi dal portale dell'Istituto tramite un apposito *link* oppure digitando "Consultazione Integrazioni Salariali" nella barra di ricerca presente nella *home page*.

Una volta entrati, a seguito di autenticazione tramite SPID almeno di livello 2, CIE o CNS, il sistema consente di consultare le domande e i pagamenti relativamente alle integrazioni salariali percepite a pagamento diretto.

INL - LAVORO OCCASIONALE A TEMPO DETERMINATO IN AGRICOLTURA

Con il parere 9.6.2023 n. 1002, l'Ispettorato nazionale del Lavoro è intervenuto in materia di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura, chiarendo l'ambito di applicazione della preclusione di cui all'art. 1 co. 344 della L. 197/2022, secondo cui il ricorso a tale tipologia contrattuale è riservato a quei lavori che non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti o comunque diverso da quello occasionale in agricoltura.

In particolare, l'INL ha sottolineato che il lavoro in agricoltura tramite somministrazione rientra tra le cause ostative al reimpiego mediante lavoro occasionale in quanto la *ratio* del vincolo fissato citata norma è quella di impedire un "deterioramento" dei rapporti di lavoro caratterizzati da maggiore stabilità in rapporti di lavoro prettamente occasionali.

Si ricorda che, ai sensi del co. 345 di tale norma, lo *status* occupazionale dei lavoratori deve essere oggetto di autocertificazione preventiva che il datore di lavoro è tenuto ad acquisire prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

INAIL - STUDENTI IMPEGNATI IN Percorsi di ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Con la circ. 14.11.2023 n. 49, l'INAIL ha reso noti i requisiti, le modalità di accesso e la quantificazione del sostegno economico a carico del Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative (art. 17 del DL 48/2023).

L'ambito di operatività del Fondo riguarda gli infortuni avvenuti dopo l'1.1.2018, che siano risultati mortali o da cui sia derivata la morte dello studente o della studentessa e che siano accaduti in occasione o durante le attività formative, compresi i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento. Sono esclusi gli infortuni in itinere.

Dopo aver precisato la platea di soggetti beneficiari e ricordato che l'importo del beneficio ammonta a 200.000,00 euro per ciascun infortunio mortale, l'INAIL comunica che la domanda deve essere presentata, in attesa del servizio telematico, direttamente alla sede INAIL competente utilizzando l'apposito modello, tramite PEC o a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, allegando copia del documento d'identità del sottoscrittore.

L'INAIL ha altresì comunicato i termini da rispettare per l'invio delle istanze, che variano in base al momento dell'infortunio.

7

MINISTERO DEL LAVORO - INDENNITÀ PER I DIPENDENTI DEL SETTORE PESCA

Con il DM 9.10.2023 n. 11, pubblicato nel mese di novembre 2023 sul sito del Ministero del Lavoro, viene attuata la misura prevista dall'art. 1 co. 326 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2023) in caso di fermo pesca obbligatorio o non obbligatorio, relativa all'anno 2023.

Il decreto riconosce ai lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca (ex L. 250/1958), un'indennità giornaliera onnicomprensiva per un importo massimo di:

- 30,00 euro, nel limite di 40 giorni, nei casi di sospensione dell'attività lavorativa derivante da misure di arresto temporaneo non obbligatorio;
- 30,00 euro, nei casi di fermo pesca obbligatorio.

L'indennità giornaliera è corrisposta anche per la giornata di sabato (conteggiata come giornata lavorativa) e concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

L'istanza deve essere presentata dal 2.1.2024 al 31.3.2024 attraverso il sistema telematico denominato "CIGSonline".

INPS - CONTRIBUZIONE FONDO BILATERALE PER IL SETTORE AMBIENTALE

Con il messaggio 20.11.2023 n. 4104, l'INPS ha dettato istruzioni per il versamento al Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali dei contributi previsti dall'art. 9 co. 4 del DM 9.8.2019 n. 103594, vale a dire:

- contributo fisso di 10,00 euro mensili per 12 mensilità per ciascun dipendente a tempo indeterminato non in prova;
- contributo del 50% delle somme trattenute ai sensi delle normative contrattuali in materia di malattia di breve durata, fino al 31.12.2022.

In merito all'UniEmens, viene specificato che, nell'elemento "CodiceCausale", deve essere inserito il valore:

- "M074", per il contributo in misura fissa di 10,00 euro;
- "M075", per il contributo del 50%.

GOVERNO - REGIME CONTRIBUTIVO E PREVIDENZIALE PER IL SETTORE DELLO SPORT

Con il DPCM 27.10.2023 sono stati definiti gli *standard* e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni di inizio e cessazione anticipata di un rapporto di lavoro sportivo di tipo dilettantistico.

Ai sensi dell'art. 28 del DLgs. 36/2021, tali comunicazioni possono essere effettuate utilizzando alternativamente le funzionalità del Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche (RASD) oppure il modello "UNILAV-Sport", tramite l'applicativo messo a disposizione dal Ministero del Lavoro.

MINISTERO DEL LAVORO - INDIVIDUAZIONE DEI SETTORI E DELLE PROFESSIONI CON ALTO TASSO DI DISPARITÀ DI GENERE

Con il DM 20.11.2023 n. 365, il Ministero del Lavoro ha indicato per il 2024 i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna (tabelle A e B allegate al decreto).

L'individuazione di tali settori rileva:

- per la concessione, per l'anno 2024 e limitatamente al settore privato, dell'incentivo contributivo previsto in favore di datori di lavoro dall'art. 4 co. 11 della L. 92/2012;
- ai fini della definizione di "lavoratore svantaggiato", presente nel regolamento UE 651/2014, all'art. 2 punto 4 lett. f).

INPS - FONDO DI SOLIDARIETÀ PER IL SETTORE DEL TRASPORTO AEREO

Con il messaggio 21.11.2023 n. 4139, l'INPS è intervenuto con riferimento al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo, fornendo indicazioni sulla corretta trasmissione dei flussi retributivi.

In particolare, l'Istituto si riferisce alle ipotesi in cui, per tutte le mensilità decorrenti da aprile 2022, ossia il mese successivo alla cessazione del periodo di "neutralizzazione" previsto per l'emergenza COVID-19, l'elemento "ImportoAnnoMeseRif", presente all'interno della denuncia UniEmens individuale, sia sempre stato valorizzato a zero per il ricorrere di eventi quali, ad esempio, CIGS a zero ore, maternità, aspettativa non retribuita, congedo straordinario.

Al ricorrere di tale ipotesi, i datori di lavoro interessati dovranno variare, nel citato elemento, la retribuzione riferita al mese di aprile 2022, precedentemente valorizzata come zero, sostituendola con quella determinata ai sensi di quanto già indicato con il messaggio 1336/2021,

secondo cui il periodo utile da considerare per il calcolo della retribuzione lorda di riferimento è dato dai 12 mesi precedenti gennaio 2020.

La variazione dovrà essere effettuata entro il mese di competenza dicembre 2023.

INPS - PERMESSI 104 E CONGEDO STRAORDINARIO

Con il messaggio 22.11.2023 n. 4143, l'INPS ha fornito indicazioni in relazione al riconoscimento del congedo straordinario ex art. 42 co. 5 del DLgs. 151/2001 e dei permessi ex art. 33 della L. 104/92 in favore di più richiedenti per assistere, nel medesimo periodo, lo stesso soggetto con disabilità grave a seguito delle modifiche introdotte dal DLgs. 105/2022 (il quale, modificando il citato art. 33 della L. 104/92, ha eliminato il principio del "referente unico dell'assistenza" con riferimento alla fruizione di tali permessi).

In particolare, viene specificato che, fermo restando che il congedo straordinario (previsto dall'art. 42 co. 5-bis del DLgs. 151/2001, disposizione non modificata dal DLgs. 105/2022) non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza del medesimo disabile grave (a eccezione dei genitori), è possibile autorizzare sia la fruizione di tale congedo che la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della L. 104/92 a più lavoratori per prestare assistenza allo stesso soggetto disabile, in via alternativa e non negli stessi giorni.

Viene, inoltre, precisato che le Sedi INPS dovranno riesaminare, alla luce dei predetti chiarimenti, i provvedimenti già adottati e le istanze pervenute e non ancora definite con riguardo ai rapporti non ancora esauriti (cioè, le situazioni giuridiche per cui non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o prescrizione del diritto).

CNPADC - SOSPENSIONE VERSAMENTI PER ALLUVIONE IN TOSCANA

Con un comunicato del 21.11.2023, la CNPADC ha reso noto che i soggetti residenti e/o aventi sede operativa, alla data del 2.11.2023, in specifici territori della Regione Toscana, possono beneficiare della sospensione di tutti i termini contributivi, previdenziali, amministrativi, prescizionali e di decadenza dal 2.11.2023 al 31.1.2024.

In particolare, viene sospeso il termine per:

- la comunicazione dei dati reddituali tramite il Servizio *on line* PCE 2023 (scadenza 1.12.2023);
- il versamento della prima o unica rata delle eccedenze contributive 2023 (scadenza 20.12.2023).

Non si darà luogo al rimborso delle somme sospese eventualmente versate.

I nuovi termini per la ripresa della riscossione saranno successivamente definiti dal Consiglio di amministrazione della Cassa e comunicati agli interessati.

INPS - CONTRIBUTO AL FONDO DI PREVIDENZA DEL CLERO SECOLARE

Con la circ. 23.11.2023 n. 94, l'INPS, ricorda che secondo quanto indicato nel DM 21.7.2023, a decorrere dall'1.1.2022 il contributo dovuto al Fondo di previdenza del clero secolare e dei ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica è pari a 1.802,65 euro annui (300,44 euro bimestrali e 150,22 euro mensili).

Tenuto conto che il precedente valore era pari a 1.769,04 euro, l'importo dovuto a titolo di conguaglio (33,61 euro) è pari a 5,60 euro per un bimestre e a 2,80 euro per un mese.

Il termine di versamento senza aggravio di interessi è fissato al 31.3.2024 e attiene alle sole integrazioni dovute per gli anni 2022 e 2023.

Ai fini del versamento, si ricorda che nel Portale dei Pagamenti - Fondo Clero del sito www.inps.it sono disponibili le funzionalità pagamento *on line* PagoPA, tramite carte di pagamento o addebito in conto corrente e l'avviso di pagamento PagoPA, attraverso i canali sia fisici che *on line* di banche e altri prestatori di servizi di pagamento. Infine, si conferma la possibilità di effettuare il bonifico cumulativo per l'Istituto centrale per il sostentamento del clero.

INPS - INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DI GIOVANI A TEMPO INDETERMINATO

Con il messaggio 24.11.2023 n. 4178, l'INPS ha chiarito che non è possibile fruire dell'incentivo per assunzione di giovani con contratto stabile *ex art. 1 co. 100 - 108, 113 e 114 della L. 205/2017* (nonché delle agevolazioni per giovani *under 36 ex L. 178/2020 e L. 197/2022*) se il datore di lavoro che intende beneficiare dell'agevolazione è il medesimo datore titolare del rapporto di lavoro riqualificato a seguito di accertamento ispettivo.

Viceversa, se il datore di lavoro che ha fruito dell'incentivo è un soggetto diverso dal datore di lavoro titolare del rapporto riqualificato, lo stesso può godere legittimamente del beneficio, anche se verrebbe meno una delle condizioni essenziali per il diritto all'esonero (quello dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato).

Ciò in quanto, alla data di assunzione incentivata, il datore di lavoro non poteva conoscere l'assenza del requisito e quindi riteneva in buona fede che il lavoratore fosse legittimo destinatario dell'agevolazione. In tale situazione, il datore di lavoro non è tenuto, per il successivo accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro riqualificato presso diverso datore di lavoro, alla restituzione dell'agevolazione né al pagamento di sanzioni.

INPS - ACCESSO ALL'APE SOCIALE E ALLA PENSIONE ANTICIPATA "PRECOCI"

Con il messaggio 24.11.2023 n. 4192, l'INPS ha fornito chiarimenti relativi al riconoscimento dell'accesso alla pensione anticipata per i lavoratori c.d. "precoci" e all'indennità di APE sociale. In particolare, con un primo chiarimento l'INPS conferma che la risoluzione del rapporto di lavoro in seguito all'accordo consensuale previsto all'art. 14 co. 3 del DL 104/2020, e all'art. 1 co. 311 della L. 178/2020, rientra tra le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, utili ai fini del riconoscimento dell'indennità di APE sociale e della pensione anticipata per i lavoratori precoci.

Si ricorda che si tratta di un "*accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo*".

Con un secondo chiarimento, invece, si conferma che, come previsto dalla circ. 62/2022 in materia di APE sociale, le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per "mancato superamento del periodo di prova" e per "cessazione dell'attività aziendale" rientrano tra le causali di cui all'art. 1 co. 199 lett. a) della L. 232/2016, anche per l'accesso alla pensione anticipata per i lavoratori precoci.

INPS - CONTRIBUZIONE PER L'ASSEGNO STRAORDINARIO

Con il messaggio 24.11.2023 n. 4175, l'INPS è intervenuto con riferimento all'esposizione nella denuncia UniEmens della contribuzione correlata all'assegno straordinario di cui all'art. 26 co. 9 del DLgs. 148/2015.

La prestazione consiste in uno strumento di sostegno al reddito, riconosciuto nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 5 anni.

Con il messaggio in esame, a integrazione delle indicazioni già fornite dall'INPS in passato (circ. 28.9.2011 n. 123, 6.5.2015 n. 90 e 21.5.2015 n. 104), si specifica che per consentire l'esatta assegnazione dei dati in estratto conto è necessario valorizzare con il tipo copertura "X" l'elemento "Settimana" dalla competenza del mese di dicembre 2023.

Restano ferme le modalità di compilazione degli elementi del flusso UniEmens già fornite in merito al "TipoLavoratore" e "DatiRetributivi".

INPS - REDDITO DI CITTADINANZA

Con il messaggio 24.11.2023 n. 4179, l'INPS è intervenuto in tema di reddito di cittadinanza (Rdc), precisando che:

- per i soggetti per i quali la misura risulta ancora in essere, la fruizione terminerà il 31.12.2023 anche nel caso in cui non siano ancora trascorse le 18 mensilità, fatto salvo il riconoscimento successivo di possibili arretrati e la liquidazione di eventuali importi di assegno unico e universale fino a febbraio 2024. A tal fine, la Carta Rdc resterà operativa per i primi mesi del 2024;
- le nuove domande potranno essere acquisite fino alla data del 30.11.2023 o del 20.12.2023 in caso di trasmissione delle stesse tramite intermediari, a condizione che siano presentate presso questi ultimi entro la scadenza del 30.11.2023.

L'INPS infine ha fornito precisazioni riguardo ai nuclei familiari presi in carico dai servizi sociali.

INPS - TUTELA DELLA MALATTIA PER I LAVORATORI SPORTIVI

Con il messaggio 24.11.2023 n. 4182, l'INPS ha approfondito il tema della tutela previdenziale della malattia nei confronti dei lavoratori sportivi.

Tra le varie, si evidenzia che ai sensi dell'art. 33 co. 3 del DLgs. 36/2021, ai lavoratori sportivi subordinati iscritti al Fondo pensione dei lavoratori sportivi (FPLS), a prescindere dalla qualifica professionale e dal settore di attività, si applica la medesima tutela in materia di assicurazione economica di malattia prevista dalla normativa vigente in favore dei lavoratori iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria (AGO), aventi diritto alla relativa indennità economica.

Ancora, rientrano nel novero dei soggetti tutelati i giovani atleti assunti con contratto di apprendistato (art. 30 co. 5 del DLgs. 36/2021), così come lo sono anche i lavoratori sportivi del settore dilettantistico tenuti all'iscrizione alla Gestione separata ex art. 2 co. 26 della L. 335/95.

Viceversa, con riferimento ai lavoratori sportivi titolari di rapporti di lavoro autonomo o di collaborazione coordinata e continuativa operanti nel settore professionistico, continua ad applicarsi la previgente disciplina per cui, al di fuori dell'obbligo assicurativo IVS presso il FPLS, non sussiste alcun obbligo di finanziamento dell'assicurazione di malattia e, pertanto, non è prevista la relativa tutela previdenziale.

INPS - PROROGA ADEMPIMENTI PER I CO.CO.CO DEL DILETTANTISMO

Con il messaggio 29.11.2023 n. 4268, l'INPS ha prorogato dal 30.11.2023 al 7.12.2023 il termine per gli adempimenti "UniEmens" collegati alla contribuzione dovuta alla Gestione separata per i co.co.co. dell'area del dilettantismo sportivo, con riferimento al periodo di competenza "ottobre 2023".

Sul punto, si ricorda che con il messaggio 14.11.2023 n. 4012, lo stesso INPS ha comunicato che per i lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, per le collaborazioni amministrativo-gestionali e per i lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche autorizzati a svolgere attività retribuita, per i quali è previsto l'obbligo di versamento presso la Gestione separata ex art. 2 co. 26 della L. 335/95, per i compensi effettivamente erogati nel periodo di competenza di "ottobre 2023", il versamento della contribuzione può essere effettuato entro il 30.11.2023, contestualmente alla trasmissione dei flussi UniEmens.

Ora, con il messaggio 4268/2023 l'INPS comunica che con riferimento alla trasmissione dei flussi UniEmens di competenza di "ottobre 2023", la suddetta scadenza è prorogata al 7.12.2023.

INPS - STRALCIO DEI DEBITI CONTRIBUTIVI

Con il messaggio 28.11.2023 n. 4244, l'INPS ha reso noto che la domanda di riconteggio dei debiti annullati per effetto delle misure di "stralcio mille euro" – che doveva essere trasmessa entro il 10.11.2023 – potrà essere presentata entro l'11.12.2023.

Resta immutata la scadenza del 31.12.2023 per il pagamento integrale delle somme oggetto di riconteggio.

La possibilità di chiedere all'INPS il riconteggio dei debiti stralciati è stata prevista dall'art. 23-*bis* del DL 48/2023, in favore di lavoratori autonomi, professionisti della Gestione separata e committenti.

INPS - CIGS PER IMPRESE INDUSTRIALI RIENTRANTI IN PIANI DI SVILUPPO STRATEGICO

Con il messaggio 4272/2023, l'INPS ha fornito le istruzioni in merito alle disposizioni di deroga di cui all'art. 12-*quater* del DL 104/2023, che riguardano i trattamenti di integrazione salariale straordinaria riconosciuti in favore di imprese industriali rientranti in piani di sviluppo strategico inerenti a una Zona Economica Speciale (ZES).

Tali disposizioni consentono, a determinate condizioni, l'accesso al trattamento di CIGS senza le limitazioni imposte dagli artt. 1, co. 2, e 22, co. 4, del DLgs. 148/2015 riguardanti, rispettivamente, l'anzianità di effettivo lavoro richiesta al lavoratore (30 giorni) e il numero delle ore di sospensione autorizzabili (80% delle ore lavorabili).

Con l'occasione, l'INPS ricorda che i datori di lavoro interessati rimangono obbligati al versamento del contributo addizionale ai sensi dall'art. 5 del DLgs. 148/2015.

Vengono inoltre rese disponibili le istruzioni che i datori di lavoro devono seguire sia in caso di richiesta di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS sia per le operazioni di conguaglio, indicando gli appositi codici causale da utilizzare nella predisposizione dei flussi UniEmens.

MINISTERO DEL LAVORO - RUOLO E FUNZIONI DEL PREPOSTO

Con l'interpello 1.12.2023 n. 5, la Commissione per la sicurezza sul lavoro del Ministero del Lavoro è intervenuta in merito alla figura del preposto ex art. 2 co. 1 lett. e) del DLgs. 81/2008, ossia colui che, per competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali,

sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori.

Con l'occasione, è stato richiesto se l'obbligo di individuare il preposto sia sempre applicabile e se tale figura possa coincidere con lo stesso datore di lavoro.

Nella risposta, si evidenzia che dal combinato disposto di specifiche norme del Testo unico sulla sicurezza (artt. 2, 18, 19 e 37 del DLgs. 81/2008), sembra emergere la volontà di rafforzare il ruolo del preposto quale figura di garanzia e che sussista sempre l'obbligo di una sua individuazione.

Inoltre, si precisa che la coincidenza della figura del preposto con quella del datore di lavoro andrebbe considerata eccezionalmente, a seguito dell'analisi e della valutazione dell'assetto aziendale, tenuto conto della modesta complessità organizzativa dell'attività lavorativa, laddove il datore di lavoro sovrintenda direttamente a detta attività.

GOVERNO - INDENNITÀ DI DISCONTINUITÀ PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Il DLgs. 30.11.2023 n. 175 ha introdotta l'indennità di discontinuità in favore dei lavoratori del settore dello spettacolo.

Detta indennità spetta ai lavoratori autonomi (compresi i co.co.co.), ai lavoratori subordinati a tempo determinato e ai lavoratori intermittenti a tempo indeterminato che non siano titolari dell'indennità di disponibilità ex art. 16 del DLgs. 81/2015.

Tra i principali requisiti per accedere alla prestazione si segnalano:

- l'iscrizione al Fondo Pensioni dello Spettacolo (FPLS);
- la cittadinanza UE (o la condizione di essere regolarmente soggiornanti sul territorio italiano);
- la residenza in Italia da almeno un anno;
- il possesso di un reddito ai fini IRPEF non superiore a 25.000,00 euro nell'anno di imposta precedente la domanda;
- almeno 60 giornate di contribuzione al FPLS.

L'indennità sarà corrisposta dall'INPS in un'unica soluzione entro il 30 marzo di ogni anno con riferimento ai requisiti maturati dal richiedente nell'anno precedente nella misura del 60% del valore calcolato secondo le modalità previste.

La prestazione è incumulabile con l'indennità di maternità, malattia, infortunio, con l'assegno ordinario di invalidità e con tutte le indennità di disoccupazione involontaria (NASpl e ALAS), oltre che con la CIGO, la CIGS e l'assegno di integrazione salariale.

L'INPS, con il messaggio 4.12.2023 n. 4332, ha precisato che i lavoratori interessati alla prestazione possono presentare domanda solo *on line* dal 4.12.2023 ed entro il 15.12.2023 per i periodi di competenza relativi all'anno 2022.

INPS - DICHIARAZIONE RELATIVA AL REDDITO ANNUO PRESUNTO AI FINI NASPI

Con il messaggio 5.12.2023 n. 4361, l'INPS ha ricordato che i percettori della NASpl – che durante l'anno 2023 hanno effettuato la dichiarazione relativa al reddito annuo presunto indicando un reddito diverso da "zero" – devono comunicare entro il 31.1.2024 anche il reddito presunto riferito all'anno 2024. Tale adempimento è necessario anche se il reddito annuo presunto per l'anno 2024 è pari a "zero".

La NASpl verrà sospesa al 31.12.2023 in caso di mancata comunicazione.

I percettori che hanno comunicato per il 2023 un reddito presunto pari a "zero" devono rendere tale comunicazione solo nel caso in cui prevedano di produrre per l'anno 2024 un reddito diverso da "zero".

INAIL - OBBLIGHI ASSICURATIVI PER I GIORNALISTI PROFESSIONISTI

Con la circ. 6.12.2023 n. 53, l'INAIL ha ricordato gli obblighi assicurativi previsti dall'1.1.2024 per i datori di lavoro e i giornalisti con rapporto di lavoro subordinato.

In sintesi, per i citati soggetti si applicherà la tutela INAIL ex DPR 1124/65 e DLgs. 38/2000 per gli infortuni le malattie professionali occorsi/denunciate dall'1.1.2024.

Il datore di lavoro che, alla data dell'1.1.2024, ha in corso rapporti di lavoro subordinato di natura giornalistica deve:

- presentare la denuncia di iscrizione contestualmente all'inizio dei lavori (entro il 2.1.2024), se non titolare di codici ditta e PAT;
- presentare la denuncia di variazione entro il 30° giorno dalla modifica (entro il 30.1.2024), se titolare di PAT dove non sia presente la voce di rischio a cui è ricondotta l'attività di giornalismo;
- versare i premi assicurativi dovuti per il 2024 con l'autoliquidazione 2024/2025, se titolare di PAT dove è già presente la voce di tariffa cui è ricondotta l'attività di giornalismo.

In relazione alla classificazione tariffaria, si applica la voce di tariffa 0722.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

IL CONGUAGLIO PREVIDENZIALE PER I *FRINGE BENEFIT* E *BONUS CARBURANTE* 2023

Con il messaggio 3884/2023, l'INPS ha dettato le istruzioni per le operazioni di conguaglio previdenziale con particolare riferimento ai fringe benefit e al bonus carburante erogati nel corso del 2023.

Con il messaggio 6.11.2023 n. 3884, l'INPS ha dettato le istruzioni per le operazioni di conguaglio previdenziale esaminando in particolare la gestione dei *fringe benefit* e del *bonus* carburante erogati nel corso del 2023.

Fringe benefit

L'art. 40 del DL 48/2023 prevede, per il solo periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'art. 51 co. 3, prima parte del terzo periodo, del TUIR, che non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 3.000,00 euro:

- il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico;
- le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Resta fermo il limite di esenzione di 258,23 euro per la restante platea di lavoratori, per i quali, inoltre, non rientrano nel suddetto limite i rimborsi per il pagamento delle bollette di acqua, luce e gas.

Qualora il valore dei beni o dei servizi prestati risulti complessivamente superiore al limite di 3.000,00 euro o di 258,23 euro, l'intero valore deve essere assoggettato a contributi INPS.

Bonus carburante

L'art. 1 co. 1 del DL 5/2023 stabilisce che il valore dei buoni benzina o di analoghi titoli per l'acquisto di carburanti ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti nel 2023 non concorre alla formazione del reddito del lavoratore se di importo non superiore a 200,00 euro. Tale esclusione non rileva ai fini contributivi.

Con il messaggio in parola, l'INPS ha chiarito che i buoni benzina che rientrano nei limiti di 3.000,00 euro, o di 258,23 euro, non sono assoggettati a

contribuzione. Viceversa, la quota relativa ai buoni benzina eccedente i suddetti limiti è assoggettata a contribuzione previdenziale.

Operazioni di conguaglio previdenziale

Durante le operazioni di conguaglio, se il valore e le somme relative ai *fringe benefit* risultino superiori ai limiti previsti per il periodo d'imposta 2023, il datore di lavoro dovrà provvedere ad assoggettare a contribuzione il valore complessivo e non solo la quota eccedente.

In pratica, il datore che opera il conguaglio deve:

- portare in aumento della retribuzione imponibile del mese cui si riferisce la denuncia l'importo dei *fringe benefit* corrisposti nel periodo d'imposta 2023, non assoggettato a contribuzione nel corso dell'anno;
- trattenere al lavoratore la differenza dell'importo della quota del contributo a carico dello stesso non trattenuta nel corso dell'anno.

Recupero dei contributi versati

Per il recupero della quota di *fringe benefit* erogata e precedentemente sottoposta a contribuzione, i datori di lavoro potranno optare per una delle seguenti modalità:

- variabili retributive (applicabile però solo nelle denunce di competenza dicembre 2023);
- flussi di regolarizzazione per ciascuna mensilità di competenza interessata, specificando il nuovo imponibile, al netto del *fringe benefit*.

Datori di lavoro agricolo

Con particolare riferimento ai datori di lavoro agricolo, l'INPS chiarisce che se il valore dei beni o dei servizi erogati risulta inferiore ai limiti previsti, il datore di lavoro dovrà provvedere al recupero della contribuzione versata sul differenziale. In tale caso, i datori di lavoro dovranno presentare alle Strutture INPS territorialmente competenti l'istanza di "Rettifica" attraverso l'apposita funzionalità disponibile all'interno del servizio "Comunicazione Bidirezionale" presente nel "Cassetto Previdenziale Aziende Agricole".

La compilazione del modulo e il relativo invio sarà disponibile dall'1.3.2024 al 31.5.2024.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LA GESTIONE DELLA MALATTIA NEL LAVORO SPORTIVO

Con il messaggio 24.11.2023 n. 4182, l'INPS è intervenuto con riferimento alla tutela previdenziale della malattia riconosciuta dal DLgs. 36/2021 nei confronti dei lavoratori sportivi.

Con il messaggio 24.11.2023 n. 4182, l'INPS è intervenuto con riferimento alla tutela previdenziale della malattia riconosciuta dal DLgs. 36/2021 nei confronti dei lavoratori sportivi che prestano la propria attività sia nell'ambito del settore professionistico che nell'area del dilettantismo.

Va detto che in precedenza il dilettantismo sportivo era privo di una specifica regolamentazione in materia previdenziale e assistenziale.

Destinatari

L'art. 33 co. 3 del DLgs. 36/2021 riconosce ai lavoratori sportivi subordinati iscritti al Fondo pensione dei lavoratori sportivi (FPLS), a prescindere dalla qualifica professionale e dal settore di attività, la medesima tutela in materia di assicurazione economica di malattia prevista dalla normativa vigente in favore dei lavoratori iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria (AGO), aventi diritto alla relativa indennità economica.

Rientrano altresì nel novero dei soggetti tutelati:

- i giovani atleti assunti con contratto di apprendistato (art. 30 co. 5 del DLgs. 36/2021);
- i lavoratori sportivi del settore dilettantistico tenuti all'iscrizione alla Gestione separata ex art. 2 co. 26 della L. 335/95.

Viceversa, con riferimento ai lavoratori sportivi titolari di rapporti di lavoro autonomo o di collaborazione coordinata e continuativa operanti nel settore professionistico, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 33 co. 2 del DLgs. 36/2021, continua ad applicarsi la previgente disciplina per cui, al di fuori dell'obbligo assicurativo IVS presso il FPLS, non sussiste alcun obbligo di finanziamento dell'assicurazione di malattia e, pertanto, non è prevista la relativa tutela previdenziale.

Adempimenti a carico del lavoratore

Nel messaggio in parola, l'INPS precisa che ai fini del riconoscimento della

prestazione economica, il lavoratore, in caso di evento di malattia, è tenuto a richiedere il certificato telematico al proprio medico curante.

In seguito, il certificato perverrà all'INPS, che lo renderà disponibile al lavoratore mediante l'apposito servizio presente sul sito istituzionale, mentre l'attestato di malattia (privo dei dati di diagnosi) verrà messo, invece, a disposizione del datore di lavoro.

Qualora, in via eccezionale a fronte di impedimenti di natura tecnica, il certificato venga rilasciato in modalità cartacea, il lavoratore è tenuto a recapitarlo all'INPS entro 2 giorni dalla data del rilascio e, contestualmente, al proprio datore di lavoro.

Il lavoratore è poi tenuto alla reperibilità durante le fasce orarie previste per l'eventuale controllo domiciliare medico legale, disposto su richiesta del datore di lavoro o d'ufficio dall'INPS.

Aspetti contributivi

Per quanto riguarda il finanziamento della prestazione, l'INPS precisa che con riferimento a tutti i lavoratori sportivi subordinati, indipendentemente dal settore di inquadramento del datore di lavoro e dalla qualifica rivestita dal lavoratore, la misura dei contributi dovuti per il finanziamento dell'indennità in argomento è pari a quella fissata per il settore dello spettacolo, ossia pari al 2,22%.

Si esclude poi che i datori di lavoro possano essere esonerati dall'obbligo di versamento contributivo nei casi in cui, per previsione contrattuale, siano comunque tenuti a corrispondere ai lavoratori subordinati sportivi assicurati, in caso di malattia, un trattamento economico pari alla normale retribuzione.

Gestione nei flussi UniEmens

Per quanto riguarda invece la gestione della malattia nei flussi UniEmens, l'INPS ricorda che i datori di lavoro sono tenuti a valorizzare l'elemento obbligatorio "TipoRetrMal", finalizzato a distinguere il tipo di trattamento retributivo che il datore di lavoro garantisce al lavoratore nei casi di assenza per malattia, sulla base dello specifico contratto di riferimento.

Il citato elemento deve essere sistematicamente valorizzato in tutti i flussi UniEmens, a prescindere dal verificarsi o meno dell'evento malattia, al fine di consentire le necessarie verifiche da parte dell'INPS, in merito alla sussistenza o meno del diritto alla tutela previdenziale. Ciò in considerazione del fatto che, anche per i lavoratori sportivi il trattamento economico in caso di malattia può essere riconosciuto a totale carico del datore di lavoro, sulla base dello specifico contratto di riferimento.

Ne consegue che, nei casi di pagamento diretto della prestazione, in assenza dell'informazione riportata nell'elemento "TipoRetrMal", l'INPS richiederà ulteriore

documentazione al lavoratore, quale lo specifico contratto di riferimento e le buste paga relative all'evento di malattia.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

DEFINITE LE REGOLE PER LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE DEL LAVORO SPORTIVO DILETTANTISTICO

Il DPCM 27.10.2023, entrato in vigore il 17.11.2023, ha definito gli standard e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni di inizio e cessazione anticipata di un rapporto di lavoro sportivo di tipo dilettantistico.

Il DPCM 27.10.2023, entrato in vigore il 17.11.2023, ha definito ai sensi dell'art. 28 co. 5 del DLgs. 36/2021, gli *standard* e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni di inizio e cessazione anticipata di un rapporto di lavoro sportivo di tipo dilettantistico.

Termini per effettuare le comunicazioni

Superando quanto indicato dall'Ispettorato nazionale del Lavoro (circ. 2/2023 e nota 460/2023), il decreto in commento stabilisce che le comunicazioni rese attraverso il RASD dai datori di lavoro sportivo a partire dall'1.7.2023 (data di piena operatività delle disposizioni di riforma del DLgs. 36/2021) e fino al 17.11.2023 (data di entrata in vigore del DPCM in questione), restano comunque valide ai fini dell'assolvimento dell'obbligo comunicativo.

Inoltre, tenuto conto che, ai sensi dell'art. 28 co. 5 del DLgs. 36/2021, le comunicazioni attraverso il RASD, ovvero mediante il modello l'UNILAV-Sport, vanno effettuate entro il trentesimo giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro, l'art. 2 co. 5 del DPCM 27.10.2023 stabilisce che, in fase di prima applicazione, il predetto termine decorre dal 17.11.2023 per i rapporti di lavoro per i quali non è stata effettuata la comunicazione obbligatoria e che sono stati instaurati a partire dall'1.7.2023.

In pratica, per i rapporti che non sono stati ancora comunicati, l'obbligo comunicativo può essere assolto, con le modalità predette, entro il 30.12.2023.

Utilizzo dei modelli e requisiti richiesti

L'art. 3 del DPCM 27.10.2023 prevede che i dati contenuti nel modello "UNILAV-Sport" e nelle comunicazioni effettuate attraverso il RASD vengano resi disponibili al Ministero del Lavoro, all'INPS, all'INAIL, alle Regioni e Province Autonome, per

i rispettivi ambiti di competenza, al medesimo RASD (se la comunicazione è effettuata tramite il modello "UNILAV-Sport"), all'ANPAL per l'aggiornamento della scheda anagrafico professionale, all'INL e, nel caso di lavoratori stranieri, al Ministero dell'Interno, secondo la disciplina del sistema pubblico di connettività e con le modalità previste dal Codice dell'amministrazione digitale.

Come appositamente indicato nell'allegato tecnico al DPCM 27.10.2023, in caso di avvio della prestazione, il requisito fondamentale per la trasmissione della comunicazione "UNILAV-Sport" è che il lavoratore sia tesserato nella stagione sportiva in corso.

A tal fine, è richiesto al datore di lavoro di dichiarare che tale vincolo sia rispettato al momento dell'invio di una nuova comunicazione.

Variazioni delle comunicazioni

Nell'allegato tecnico si precisa altresì che le comunicazioni di avvio o di cessazione delle prestazioni lavorative tramite "UNILAV-Sport" non possono essere rettificate. Eventuali correzioni/modifiche possono essere apportate previa trasmissione di una comunicazione di annullamento di quella interessata dall'aggiornamento e successiva trasmissione di una nuova.

Va ricordato che, nel novero dei soggetti abilitati all'invio delle comunicazioni UNILAV-Sport, sono altresì inclusi i professionisti del lavoro individuati dall'art. 1 della L. 12/79 (consulenti del lavoro, commercialisti, avvocati).

Sanzioni

L'art. 4 del DPCM 27.10.2023 stabilisce che in caso di omessa o ritardata comunicazione si applicano le medesime sanzioni previste dall'art. 19 co. 3 del DLgs. 276/2003, il cui importo varia da 100,00 a 500,00 euro per ogni lavoratore interessato.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

L'INDENNITÀ DI DISCONTINUITÀ PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Il DLgs. 30.11.2023 n. 175 introduce con decorrenza 1.1.2024 l'indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo al fine di garantire un sostegno economico ai lavoratori di un settore notoriamente caratterizzato da strutturale discontinuità.

Con il DLgs. 30.11.2023 n. 175, pubblicato nella G.U. 2.12.2023 n. 282 ed entrato in vigore il 3.12.2023, è stata introdotta l'indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo, finalizzata a garantire – a decorrere dal 1.1.2024 – un sostegno economico ai lavoratori di un settore notoriamente caratterizzato da strutturale discontinuità.

Destinatari

L'indennità in questione può essere riconosciuta in favore dei:

- lavoratori autonomi, compresi quelli con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- lavoratori subordinati a tempo determinato ex art. 2 co. 1 del DLgs. 182/97 (a prescindere dal fatto che prestino o meno un'attività direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli);
- dei lavoratori intermittenti a tempo indeterminato, non titolari dell'indennità di disponibilità ex art. 16 del DLgs. 81/2015.

22

Condizioni

Per poter fruire del beneficio in questione, il richiedente deve:

- rientrare nel novero dei lavoratori dello spettacolo;
- risultare iscritto al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo (FPLS);
- essere un cittadino Ue o regolarmente soggiornante nel territorio italiano; residente in Italia da almeno un anno;
- possedere un reddito ai fini IRPEF determinato in sede di dichiarazione quale reddito di riferimento per le agevolazioni fiscali non superiore a 25.000,00 euro nell'anno di imposta antecedente la presentazione della domanda.

Inoltre, è necessario:

- aver maturato, sempre nell'anno precedente, almeno 60 giornate di contribuzione accreditate al FPLS (non computandosi le giornate eventualmente riconosciute a titolo di indennità di discontinuità, ALAS o NASpl nel medesimo anno);
- avere un reddito da lavoro derivante in via prevalente dall'esercizio di attività lavorative per cui è richiesta l'iscrizione obbligatoria al FPLS.

Viceversa, l'accesso al beneficio in parola è precluso nell'ipotesi in cui il soggetto richiedente sia titolare:

- di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (a eccezione dei rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato per cui non sia prevista l'indennità di disponibilità ex art. 16 del DLgs. 81/2015);
- di trattamento pensionistico diretto.

Durata e misura della prestazione

L'indennità in parola è riconosciuta per un numero di giornate pari a un terzo di quelle accreditate al FPLS nell'anno precedente l'invio della domanda, detratte le giornate coperte da altra contribuzione obbligatoria o indennizzate ad altro titolo nel limite di capienza di 312 giornate annue complessive.

La misura giornaliera di tale indennità si calcola sulla media delle retribuzioni imponibili in rapporto alle giornate oggetto di contribuzione derivanti dall'esercizio delle attività lavorative per cui è richiesta l'iscrizione obbligatoria al FPLS relative all'anno precedente la presentazione in via telematica della domanda.

Modalità di erogazione

L'indennità viene corrisposta in un'unica soluzione dall'INPS entro il termine di decadenza del 30 marzo di ogni anno, con riferimento ai requisiti maturati dal richiedente l'anno precedente nella misura del 60% del valore calcolato secondo le predette modalità.

L'INPS procederà alla valutazione delle domande entro il successivo 30 settembre.

L'indennità concorre inoltre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR.

I percettori dell'indennità, per mantenere o sviluppare le competenze volte al reinserimento nel mercato del lavoro, sono tenuti a partecipare a percorsi di formazione continua e di aggiornamento professionale nelle discipline dello spettacolo.

Incumulabilità

L'indennità non è cumulabile, nell'anno di competenza e con riferimento alle medesime giornate, con quelle di maternità, malattia, infortunio e con tutte quelle di disoccupazione involontaria, anche in agricoltura, compresa la NASpl erogata

in forma anticipata e le prestazioni integrative di durata della NASpl. È inoltre incumulabile con la CIGO, la CIGS, con l'assegno di integrazione salariale a carico del FIS e del Fondo di solidarietà ex DLgs. 148/2015 e con l'assegno di invalidità di cui alla L. 222/84.

Finanziamento

Dall'1.1.2024 ai citati lavoratori è dovuto un contributo a carico del datore di lavoro o committente con aliquota dell'1% dell'imponibile contributivo e un contributo di solidarietà a carico degli iscritti al FPLS dello 0,5% della retribuzione o dei compensi eccedenti il massimale contributivo previsto per gli iscritti e stabilito annualmente ex art. 2 co. 18 della L. 335/95. Sempre dal prossimo 1° gennaio, il contributo addizionale previsto per i lavoratori subordinati a tempo determinato sarà pari all'1,10% dell'imponibile previdenziale.

Presentazione della domanda per i periodi di competenza 2022

Infine, per i periodi di competenza relativi al 2022, i lavoratori interessati all'indennità di discontinuità possono presentare domanda entro il 15.12.2023, con riferimento ai requisiti maturati dal richiedente nell'anno precedente.

Con il messaggio 4332/2023, pubblicato ieri, l'INPS ha reso noto che la domanda può essere presentata esclusivamente in modalità telematica già a partire dal 4.12.2023 sino al 15.12.2023, accedendo alla sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" raggiungibile a partire dalla home page del sito *web* dell'Istituto (www.inps.it), seguendo il percorso "Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità" > selezionare la voce "Vedi tutti" nella sezione Strumenti > "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche". Una volta autenticati con SPID/CIE/CNS è necessario selezionare "Indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo".

In alternativa al portale *web*, l'indennità di cui al presente messaggio può essere richiesta tramite il servizio di *contact center* multicanale, telefonando al numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) oppure al numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

È possibile presentare domanda anche attraverso gli Istituti di Patronato.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ DI NOVEMBRE IN PILLOLE

ALLEVATORI ED ENTI ZOOTECNICI

ACCORDO 14.11.2023

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile ai dipendenti delle organizzazioni degli allevatori, dei consorzi e degli enti zootecnici. La nuova disciplina si applica nel biennio 2023-2024.

Fissati nuovi minimi retributivi con decorrenza 1.11.2023, 1.1.2024, 1.7.2024 e 1.11.2024.

Di seguito i valori in vigore dal mese di novembre 2023: liv. 1/2, 2.214,04 euro; liv. 1/3, 2.117,65 euro; liv. 1/4, 2.020,82 euro; liv. 1/5, 1.948,86 euro; liv. 2/1, 1.876,96 euro; liv. 2/2, 1.826,96 euro; liv. 2/3, 1.754,27 euro; liv. 2/4A, 1.658,06 euro; liv. 2/4B, 1.626,50 euro; liv. 2/5, 1.608,06 euro; liv. 2/6, 1.535,43 euro; liv. 3/1, 1.388,31 euro; liv. 3/2, 1.269,65 euro.

Prevista inoltre l'erogazione di un'indennità *una tantum* riferita al periodo di carenza contrattuale compreso tra gennaio e ottobre 2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1/2, 279,44 euro; liv. 1/3, 267,28 euro; liv. 1/4, 255,05 euro; liv. 1/5, 245,97 euro; liv. 2/1, 236,90 euro; liv. 2/2, 230,59 euro; liv. 2/3, 221,41 euro; liv. 2/4A, 209,27 euro; liv. 2/4B, 205,29 euro; liv. 2/5, 202,96 euro; liv. 2/6, 193,79 euro; liv. 3/1, 175,22 euro; liv. 3/2, 160,25 euro. Tali importi vanno corrisposti in 3 rate di pari importo, la prima delle quali nel mese di dicembre 2023 e le successive in marzo e in giugno 2024.

Infine, con decorrenza 1.1.2025, è stato previsto l'incremento del valore unitario dello scatto di anzianità per tutti i livelli di inquadramento.

BOSCHI, FORESTE, LEGNO, ARREDAMENTO (PICCOLA INDUSTRIA/CONFAPI)

ACCORDO 15.11.2023

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile ai dipendenti delle piccole e medie industrie operanti nel settore del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e in ambito boschivo-forestale, scaduta il 28.2.2023.

Previsti incrementi retributivi da dicembre 2023 per complessivi 95,00 euro sul parametro 100.

Di seguito si riportano i minimi retributivi in vigore dall'1.12.2023: liv. AD3, 2.907,29 euro; liv. AD2, 2.739,09 euro; liv. AD1, 2.574,20 euro; liv. AC4, 2.409,33 euro; liv. AC3, 2.243,54 euro; liv. AC2, 2.243,54 euro; liv. AC1, 2.100,66 euro; liv. AS3, 2.243,58 euro; liv. AS2, 2.078,67 euro; liv. AS1, 2.008,49 euro; liv. AE3, 1.926,06 euro; liv. AE2, 1.840,57 euro; liv. AE1, 1.629,20 euro.

Prevista inoltre, a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra il 1.3.2023 e il 30.11.2023, l'erogazione di un'indennità *una tantum* pari a complessivi 900,00 euro da distribuire in due ratei di pari importo: 450,00 euro con la retribuzione di novembre 2023 e i restanti 450,00 euro ad aprile 2024.

CREDITO (ABI)

ACCORDO 23.11.2023

L'Accordo rinnova la disciplina derivante dal CCNL 19.12.2019, applicabile ai quadri direttivi e al personale delle aree professionali dipendenti di imprese creditizie, finanziarie e strumentali. La nuova disciplina decorre dal 23.11.2023 e scadrà il 31.3.2026.

Incrementati i minimi retributivi di 435,00 euro medi, rapportati al terzo livello della quarta area professionale, distribuiti tra le seguenti decorrenze: 1.12.2023, 1.9.2024, 1.6.2025 e 1.6.2025.

Di seguito si riportano i valori dei minimi in vigore da dicembre 2023: Quadri Direttivi: liv. 4, 4.911,48 euro; liv. 3, 4.180,89 euro; liv. 2, 3.760,45 euro; liv. 1, 3.547,80 euro. 3^a Area Professionale: liv. 4, 3.156,90 euro; liv. 3, 2.899,88 euro; liv. 2, 2.739,63 euro; liv. 1, 2.599,29 euro. Area Unificata (ex 1^a e 2^a Area Professionale): 2.350,10 euro.

Prevista anche, per i dipendenti in forza al 23.11.2023, la corresponsione di un'indennità forfettaria *una tantum* da erogare con la retribuzione di dicembre 2023 nei valori di seguito riportati. Quadri Direttivi: liv. 4, 1.679,60 euro; liv. 3, 1.459,40 euro; liv. 2, 1.385,35 euro; liv. 1, 1.320,35 euro. 3^a Area Professionale: liv. 4, 1.250,00 euro; liv. 3, 1.078,40 euro; liv. 2, 1.018,75 euro; liv. 1, 966,60 euro. Area Unificata (ex 1^a e 2^a Area Professionale): 873,95 euro. Tali importi devono essere erogati *pro quota* sia per i lavoratori a tempo parziale, sia nel caso di parziale svolgimento del servizio durante il periodo di riferimento.

Previsto poi l'innalzamento del buono pasto (spettante a tutti i lavoratori ad eccezione dei quadri direttivi di livello 3 o 4) da 1,81 a 4,00 euro.

Tra le novità più rilevanti in ambito normativo si segnala la riduzione dell'orario di lavoro: le attuali 37 ore e mezza settimanali scendono a 37 ore a decorrere dall'1.7.2024.

In tema di mobilità interna è stata confermata la piena fungibilità nell'ambito della categoria dei quadri direttivi, per tutte le figure comprese fra il livello 1 e il livello 4. Inoltre l'Accordo ha disposto l'aumento da 5 a 6 mesi del periodo al decorrere del quale diviene definitiva l'assegnazione alla categoria dei quadri direttivi.

Introdotte infine alcune novità in tema di tutela dei lavoratori; in particolare si evidenzia l'inclusione della disabilità grave tra le situazioni che determinano l'incremento di durata del 50% del periodo di comporto e l'estensione al periodo di interdizione anticipata (c.d. "gravidanza a rischio") dell'obbligo per l'impresa di corrispondere l'intera retribuzione goduta in servizio alla lavoratrice o al lavoratore in congedo di maternità.

DIRIGENTI AZIENDE ALBERGHIERE

ACCORDO 28.11.2023

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile ai dirigenti delle aziende alberghiere, contenuta nel CCNL 21.12.2016 e scaduta il 31.12.2021.

La nuova disciplina decorre dall'1.1.2022 e scadrà il 31.12.2025.

Previsti aumenti retributivi a titolo di superminimo contrattuale, nelle misure di seguito riportate:

- 200,00 euro dall'1.10.2023;
- 150,00 euro dall'1.7.2024;
- 200,00 euro dall'1.9.2025.

Definita l'adesione alla piattaforma del Centro di Formazione per il *Management* del Terziario (CFMT), con possibilità per ciascun dirigente di seguire a titolo gratuito tutte le relative iniziative di aggiornamento e formazione.

Gli eventuali costi di trasferta sostenuti dal dirigente in relazione alla partecipazione ad iniziative scelte dall'azienda saranno a carico di quest'ultima, e le relative giornate saranno da considerare a tutti gli effetti come lavorative; laddove con riferimento alle iniziative scelte dal dirigente tali costi saranno a suo esclusivo carico, mentre le giornate di assenza verranno scalate dal monte ferie.

Per le sole annate 2024 e 2025 il CFMT provvederà inoltre all'erogazione di servizi di *welfare* nei confronti del dirigente, del valore di 1.000,00 euro annui, spendibili all'interno della sua piattaforma.

L'adesione al CFMT comporta un contributo annuo pari a 290,00 euro per l'azienda e a 130,00 euro per il dirigente, da versare in via transitoria al Fondo Mario Negri, con i medesimi criteri e

modalità in essere per i versamenti al Fondo stesso. Per i soli anni 2024 e 2025 tale contributo aumenta a 315,00 euro per l'azienda e a 155,00 euro per il dirigente.

Ciascuna azienda sarà inoltre tenuta a versare al CFMT un contributo *una tantum* pari a 2.500,00 euro finalizzato all'attivazione di procedure di *outplacement* o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzati alla ricollocazione, per tutti i dirigenti con cui sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, anche se seguita da accordo transattivo o di conciliazione, ad eccezione dei casi di licenziamento per giusta causa o per ragioni disciplinari, di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale.

Infine, in tema di previdenza complementare (Fondo Mario Negri), la quota di contributo integrativo a carico del datore di lavoro a decorrere dall'1.1.2024 sarà pari al 2,43% (dall'attuale 2,39%), per poi passare al 2,47% dall'1.1.2025.

Tale contributo, così come il contributo ordinario (pari al 12,86% dall'1.10.2021), si riferisce alla retribuzione convenzionale annua di 59.224,54 euro.

DIRIGENTI CREDITO COOPERATIVO E CASSE RURALI E ARTIGIANE

ACCORDO 30.11.2023

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile ai dirigenti delle banche di credito cooperativo e delle casse rurali e artigiane.

Previsto l'aumento del minimo di stipendio, che dall'1.1.2024 passa a 5.615,39 euro, per 13 mensilità.

Stabilito inoltre che, sempre da gennaio 2024, nei confronti dei dirigenti che percepiscono una retribuzione fissa complessiva inferiore a 80.000,00 euro annui, venga riconosciuto un elemento aggiuntivo della retribuzione, di importo corrispondente alla differenza tra la retribuzione percepita e la soglia di 80.000,00 euro, da distribuire su 13 mensilità.

Si segnala la soppressione, dall'1.1.2024, sia del trattamento di reperibilità, sia dell'indennità per partecipazione normale a riunioni extra-orario lavorativo.

Aumenta da 4 a 5 mesi il periodo di tempo decorso il quale l'assegnazione a mansioni superiori diviene definitiva, salvi i casi di sostituzione di collega con diritto alla conservazione del posto.

In tema di banca ore, prevista l'attribuzione automatica alla "Banca del tempo solidale" di una giornata di permesso legata alle ex festività soppresse.

Rafforzate le tutele in caso di malattia, in particolare attraverso:

- l'aumento dal 50 all'80% (con durata minima di 12 mesi e massima di 40) della percentuale di maggiorazione del periodo di comporto per malattia o infortunio in caso di malattia oncologica, patologie generiche degenerative o altre gravi patologie indicate dall'art. 34;
- la previsione, per i dirigenti affetti da tali gravi patologie o che si sottopongono a terapie salvavita, di poter beneficiare di flessibilità di orario in entrata e in uscita, o di permessi speciali per riduzione della prestazione giornaliera, con possibilità di recupero entro un mese;
- l'aumento della durata massima del periodo di aspettativa non retribuita attivabile a istanza del dirigente allo scadere del comporto, che risulta raddoppiata da 6 a 12 mesi per le casistiche ordinarie e quadruplicata a 24 mesi per le malattie oncologiche e le altre gravi patologie (in entrambi i casi da non eccedere nel quinquennio mobile, anche in caso di fruizione frazionata dell'aspettativa).

Si segnala poi l'aumento a 1.500,00 euro (dai precedenti 1.032,91) del contributo annuale spettante entro il mese di giugno a ciascun dirigente con familiare fiscalmente a carico portatore di handicap ai sensi della L. 104/92.

Aumentata da 3 a 4 mesi la durata del periodo di preavviso in caso di dimissioni volontarie.

Aumentato infine, dall'1.1.2024, il valore dell'assicurazione per i rischi di morte e invalidità permanente, interamente a carico dell'impresa; la copertura del rischio di morte passa a 168.150,00 euro, mentre per il rischio di invalidità permanente passa a 224.200,00 euro.

Sempre da gennaio 2024 la contribuzione per l'assistenza sanitaria integrativa è raccordata a quella in essere per il personale non dirigente.

ENTI LIRICI SINFONICI

ACCORDO 30.11.2023

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile al personale delle fondazioni lirico-sinfoniche, scaduta il 31.12.2019.

Previsti incrementi retributivi che da gennaio 2024 portano la retribuzione base ai seguenti valori minimi.

Area artistica: liv. 1 (Primo violino), 2.380,50 euro; liv. 1 (Primo violoncello/Direttore musicale palcoscenico), 2.293,28 euro; liv. 2 (Maestro gruppo A), 2.201,51 euro; liv. 2 (1^a cat. Orchestra/*Maitre de ballet*/Tersicorei extra), 2.121,55 euro; liv. 3 (Maestro gruppo B/cat. B Orchestra/1A Tersicorei), 1.958,11 euro; liv. 4 (2^a cat. Orchestra), 1.828,84 euro; liv. 5 (1B Tersicorei), 1.673,51 euro; liv. 5 (2^a cat. Orchestra ingresso/cat. Speciale Coro/2S Tersicorei), 1.618,70 euro; liv. 6 (ingresso Coro/ingresso Tersicorei) 1.438,26 euro.

Area tecnico-amministrativa: funzionari A, 2.113,62 euro; funzionari B, 1.886,06 euro; liv. 1, 1.716,47 euro; liv. 2, 1.590,25 euro; liv. 3A, 1.534,36; liv. 3B, 1.438,24 euro; liv. 4, 1.318,26 euro; liv. 5, 1.233,17 euro; liv. 6, 1.091,22 euro.

Prevista anche un'indennità *una tantum*, nei seguenti valori.

Area Artistica: liv. 1 (Primo violino), 2.629,60 euro; liv. 1 (Primo violoncello/Direttore musicale palcoscenico), 2.533,10 euro; liv. 2 (Maestro gruppo A), 2.431,72 euro; liv. 2 (1^a cat. Orchestra/*Maitre de ballet*/Tersicorei extra), 2.343,56 euro; liv. 3 (Maestro gruppo B/cat. B Orchestra/1A Tersicorei), 2.162,90 euro; liv. 4 (2^a cat. Orchestra), 2.020,16 euro; liv. 5 (1B Tersicorei), 1.848,70 euro; liv. 5 (2^a cat. Orchestra ingresso/cat. Speciale Coro/2S Tersicorei), 1.788,10 euro; liv. 6 (ingresso Coro/ingresso Tersicorei), 1.588,80 euro.

Area tecnico-amministrativa: funzionari A, 2.334,64 euro; funzionari B, 2.083,34 euro; liv. 1, 1.896,10 euro; liv. 2, 1.756,52 euro; liv. 3A, 1.694,76 euro; liv. 3B, 1.588,80 euro; liv. 4, 1.456,10 euro; liv. 5, 1.362,18 euro; liv. 6, 1.205,38 euro.

Una successiva intesa definirà modalità e tempi di erogazione di tali importi, che dovranno comunque essere riproporzionati per i casi di parziale svolgimento del servizio durante il periodo di riferimento e di lavoro a tempo parziale. Si evidenzia che con riferimento ai lavoratori a termine la corresponsione dell'*una tantum* è condizionata all'aver svolto nel corso del 2023 almeno 115 giornate di lavoro e all'aver lavorato per almeno 100 giornate complessive nel triennio 2019-2021 alle dipendenze della fondazione tenuta all'erogazione.

Previsto infine, per il solo 2023, un contributo *welfare* pari a 250,00 euro spendibili tramite le piattaforme che saranno attivate dalla Fondazione. Tale contributo spetta esclusivamente ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 30.11.2023 e ai lavoratori con contratto a termine che abbiano svolto almeno 115 giornate lavorative nel corso del 2023.

PANIFICATORI (FEDERPANIFICATORI)

ACCORDO 25.9.2023

L'Accordo fornisce istruzioni applicative in merito all'applicazione dell'Elemento Perequativo Regionale (EPR) spettante al personale dipendente delle imprese artigiane del settore della panificazione.

Gli importi previsti variano a livello territoriale, competono ai soli lavoratori di aziende prive di contrattazione di secondo livello e dovranno essere erogati secondo le modalità di seguito riportate:

- Province di Bolzano e Trento, Emilia Romagna, Veneto, Lombardia, Toscana e Friuli Venezia Giulia: 90,00 euro totali, di cui 50,00 euro a novembre 2023 e 40,00 euro a febbraio 2024;

l'importo complessivo è ridotto a 63,00 euro per gli apprendisti, con i due ratei pari rispettivamente a 35,00 euro (novembre 2023) e a 28,00 euro (febbraio 2024);

- Liguria, Lazio, Val d'Aosta, Piemonte, Basilicata e Campania: 70,00 euro in unica soluzione a novembre 2023, ridotti a 49,00 euro per gli apprendisti;
- Abruzzo, Marche, Umbria, Sardegna, Molise, Calabria, Sicilia e Puglia, 55,00 euro in unica soluzione a novembre 2023, ridotti a 38,50 euro per gli apprendisti.

Tali importi, soggetti a riproporzionamento per i lavoratori a tempo parziale, spettano esclusivamente ai dipendenti in forza al 25.9.2023.

RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

ACCORDO 27.11.2023

L'Accordo definisce la misura del premio di risultato relativo all'esercizio 2024 destinato a quadri, impiegati e operai dipendenti della RAI - Radiotelevisione Italiana.

Tale premio, fissato nella misura di 1.579,27 euro riferiti al livello 4, da riparametrare sugli altri livelli di inquadramento, spetta al personale in servizio al 31.12.2023.

Dovrà essere erogato con la retribuzione di ottobre 2024 relativamente al personale a tempo indeterminato, mentre con la prima retribuzione utile per il personale utilizzato con contratto a termine nel corso del 2023. Nei confronti di questi ultimi l'importo dovrà essere riproporzionato in base ai mesi di effettivo lavoro.

Il premio spetta solo in caso di raggiungimento di un valore positivo nel bilancio del gruppo RAI. Qualora, pur essendo raggiunto l'utile di bilancio, gli attivi non siano sufficienti a permettere l'erogazione del premio di risultato, l'importo del premio sarà determinato con una ripartizione proporzionale ai rispettivi costi di erogazione.

Previsto poi il seguente meccanismo di rideterminazione della misura individuale del premio in relazione alle giornate di assenza del lavoratore nel corso dell'anno solare:

- riduzione del 25% di 1/12 del premio annuo in caso di 2 giorni di assenza nel mese;
- riduzione del 50% di 1/12 del premio in caso di 3 giorni di assenza nel mese;
- riduzione di 1/12 del premio in caso di oltre 3 giorni di assenza nel mese.

Qualora le giornate annue di assenza siano inferiori a 16, il premio individuale sarà corrisposto senza riduzione.

Prevista infine la possibilità per i lavoratori con regime fiscale agevolato di convertire il premio in *welfare* aziendale nella misura del 50% (con una maggiorazione del valore pari all'8%) o al 100% (con una maggiorazione del valore del 12%).

RECAPITO CORRISPONDENZA

ACCORDO 14.11.2023

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile ai lavoratori delle imprese operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali, estendendola al settore dei lavoratori delle imprese che svolgono attività di vendita al dettaglio in aree pubbliche e/o private oppure in forma itinerante.

La nuova disciplina decorre dal 14.11.2023 e scadrà il 31.12.2026.

Previsti incrementi retributivi per complessivi 130,00 euro per il livello 5 Super, distribuiti come segue: 30,00 euro a febbraio 2024, 35,00 euro a settembre 2024, 35,00 euro a luglio 2025 e 30,00 euro a giugno 2026.

La riparametrazione su tutti i livelli determina la seguente retribuzione base applicabile dall'1.2.2024: liv. 1, 2.050,59 euro; liv. 2, 1.854,59 euro; liv. 3S, 1.660,86 euro; liv. 3, 1.567,29 euro; liv. 4, 1.489,68 euro; liv. 5S, 1.389,70 euro; liv. 5, 1.351,06 euro; liv. 6, 1.272,96 euro.

Prevista inoltre, a copertura del periodo di carenza contrattuale, per i soli lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 14.11.2023, la corresponsione di un importo *una tantum* pari a complessivi 500,00 euro da distribuire in tre ratei: 150,00 euro con il cedolino paga di gennaio 2024, 150,00 euro a luglio 2024 e 200,00 euro a settembre 2024. Per gli apprendisti l'importo totale è ridotto a 350,00 euro, con i tre ratei pari rispettivamente a 105,00 euro (gennaio e luglio 2024) e a 140,00 euro (settembre 2024).

In tema di *welfare* aziendale l'Accordo ha disposto, entro il 31.12.2023, l'istituzione di un sistema di *welfare* e prestazioni sanitarie integrative; pertanto a decorrere dall'1.12.2023, viene riconosciuto ai lavoratori un importo a titolo di elemento economico aggiuntivo della retribuzione temporanea (EART) pari a 55,00 euro per 13 mensilità. Le Parti hanno precisato che quando il nuovo sistema entrerà a regime, tale importo si trasformerà in elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) e verrà riconosciuto esclusivamente nel caso di mancata adesione da parte delle imprese ai sistemi di *welfare* e prestazioni sanitarie integrative.

In tema di contratto a termine previste le seguenti novità:

- numero massimo di contratti contemporaneamente attivi pari al 20% dei contratti a tempo indeterminato in essere al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con minimo di 10 contratti attivabili;
- riconoscimento come stagionali delle attività svolte nel periodo compreso tra il 1° ottobre e il 15 gennaio;
- individuazione dell'esigenza di professionalità e specializzazione e dell'incremento dell'attività in dipendenza di commesse eccezionali come ulteriori causali per i rinnovi e le proroghe dei contratti.

Con riferimento poi alla protezione per le vittime di violenza di genere, prevista la possibilità di prorogare di ulteriori 90 giorni non retribuiti il periodo di congedo di 90 giorni previsto dalla legge.

TRASPORTO AEREO - ATTIVITÀ AEREOPORTUALI

CCNL 25.10.2023

30

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile al personale delle imprese del trasporto aereo e delle attività aeroportuali che svolgono attività di terra (c.d. "*handler*"), scaduta il 30.6.2017.

La nuova disciplina decorre dal 25.10.2023 e scadrà per la parte normativa il 31.12.2025 e per la parte economica il 30.6.2026.

Previsti incrementi retributivi dall'1.1.2024, dall'1.7.2025 e dall'1.6.2026.

Di seguito gli importi in vigore da gennaio 2024: liv. 1S, 1.752,65 euro; liv. 1, 1.590,37 euro; liv. 2A, 1.454,05 euro; liv. 2B, 1.363,17 euro; liv. 3, 1.265,80 euro; liv. 4, 1.142,47 euro; liv. 5, 1.077,56 euro; liv. 6, 1.012,64 euro; liv. 7, 908,78 euro; liv. 8, 817,90 euro; liv. 9, 649,13 euro.

Prevista anche, a copertura del periodo di carenza contrattuale, l'erogazione con la retribuzione di dicembre 2023, di un'*una tantum* pari a 500,00 euro, convertibile in strumenti di *welfare* aziendale del valore di 650,00 euro fruibili nel 2024 (tali importi devono essere riproporzionati per i dipendenti a tempo parziale e per i lavoratori assunti in data successiva all'1.7.2017).

Definiti inoltre nuovi valori dell'indennità giornaliera, che dall'1.1.2024 sale da 2,38 a 3,31 euro per i turnisti e da 3,62 a 4,45 euro per i non turnisti. Previsto inoltre che l'erogazione di tale indennità abbia luogo anche durante il godimento delle ferie.

In materia di previdenza complementare le Parti hanno previsto l'aumento dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro che sale dal 2% al 2,5% con decorrenza 1.1.2025.

Prevista infine l'attivazione, a decorrere dall'1.1.2025, di strumenti di sanità integrativa con contribuzione a carico del datore di lavoro non inferiore a 120,00 euro annui per lavoratore, suddivisi in 12 quote mensili da 10,00 euro ciascuna.

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: LA DISCIPLINA DEI PERMESSI PER I DIRIGENTI SINDACALI

Il riconoscimento di permessi ai dirigenti sindacali rientra tra le disposizioni dello Statuto dei lavoratori a “sostegno” all’attività sindacale e il relativo esercizio non può essere condizionato da interventi di concessione od autorizzazione da parte del datore di lavoro.

Il riconoscimento di permessi (retribuiti e non) ai dirigenti sindacali al fine di consentire un pieno ed agevole svolgimento del loro incarico rientra tra le disposizioni di tutela previsti dalla L. 20.5.70 n. 300 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) a “sostegno” all’attività sindacale. Il relativo esercizio non può essere condizionato da interventi di concessione o autorizzazione da parte del datore di lavoro.

Permessi retribuiti

L’art. 23 della L. 300/70 riconosce ai dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o delle Rappresentanze sindacali unitarie, il diritto di fruire di permessi retribuiti per l’espletamento del loro mandato.

Sul punto, si ricorda che la nomina dei dirigenti della RSA deve essere comunicata, da parte dell’associazione provinciale di categoria, al datore di lavoro.

Il lavoratore in permesso sindacale retribuito – mancando l’effettiva prestazione lavorativa – ha diritto esclusivamente alla retribuzione normale e non a quei compensi che presuppongono l’effettiva prestazione di servizio, essendo diretti a compensare eccedenze di lavoro o particolari modalità di tempo e di luogo dello stesso quali, ad esempio:

- la maggiorazione per lavoro notturno;
- l’indennità di rischio, limitata ai soli giorni di effettiva presenza;
- il contributo pasto.

Il numero di dirigenti ed il monte ore annuo di permessi è determinato dall’art. 23 della L. 300/70 in proporzione alle dimensioni dell’unità produttiva:

- fino a 200 dipendenti, 1 dirigente con diritto ad almeno 1 ora di permesso all’anno per ciascun dipendente;

- fino a 3.000 dipendenti, 1 dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti, con diritto ad almeno 8 ore di permesso al mese;
- oltre 3.000 dipendenti, 1 dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti, con diritto ad almeno 8 ore di permesso al mese.

I limiti minimi fissati dall'art. 23, in merito al numero dei beneficiari ed al monte ore, sono derogabili in senso migliorativo dalla contrattazione collettiva.

Il diritto ai permessi sindacali è un vero e proprio diritto soggettivo che esclude ogni potere discrezionale di concessione od autorizzazione del datore di lavoro in ordine alla fruizione dei permessi suddetti, nonché di ogni subordinazione dei medesimi alle compatibilità con esigenze aziendali.

La fruizione dei permessi è, pertanto, subordinata esclusivamente alla previa tempestiva comunicazione al datore di lavoro per il tramite della RSA/RSU di appartenenza e almeno 24 ore prima della fruizione (ma nei casi di particolare urgenza è consentito un preavviso minore).

Costituisce, quindi, condotta antisindacale la pretesa del datore di lavoro di determinare le modalità di fruizione dei permessi sindacali.

Al datore di lavoro non è, in generale, consentito effettuare un controllo preventivo sui permessi richiesti, mentre è ammessa la possibilità di contestare *ex post* l'uso dei permessi a fini diversi da quelli per i quali è stata formulata la richiesta.

Non è, infatti, consentito l'uso dei permessi per fini personali o diversi da quelli previsti dalla legge, né la strumentalizzazione del potere di fruire dei permessi per una finalità diversa dalla tutela sindacale.

Permessi non retribuiti

Ai sensi dell'art. 24 della L. 300/70, i dirigenti delle RSA/RSU hanno diritto a permessi non retribuiti non inferiori ad 8 giorni l'anno per lo svolgimento delle seguenti attività:

- partecipazione a trattative sindacali;
- partecipazione a congressi e convegni di natura sindacale.

Va precisato che tale elencazione non ha carattere tassativo ma esemplificativo delle possibili attività di natura sindacale non specificamente riconducibili all'attività di rappresentanza degli interessi dei lavoratori dell'azienda (per la quale sono previsti dall'art. 23 i permessi retribuiti), e quindi il relativo diritto è usufruibile anche per la partecipazione a corsi di formazione sindacale.

Come per i permessi retribuiti, condizioni di miglior favore possono essere previste dalla contrattazione collettiva.

Anche il diritto alla fruizione di permessi non retribuiti non è subordinato a poteri

di concessione e autorizzazione da parte del datore di lavoro (Cass. 8.11.96 n. 9765), cui deve essere data solo la preventiva comunicazione.

La comunicazione scritta al datore di lavoro deve avvenire – sempre tramite la RSA – con un preavviso di 3 giorni.

Permessi per i dirigenti sindacali provinciali e nazionali

L'art. 30 della L. 300/70 riconosce permessi retribuiti ai dirigenti sindacali provinciali e nazionali, intendendo per tali i componenti degli organi direttivi (provinciali e nazionali) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva ai sensi dell'art. 19 della L. 300/70.

Viceversa, i componenti delle RSU che appartengono ad un sindacato che non ha sottoscritto tali contratti collettivi, invece, non possono beneficiare dei permessi retribuiti ex art. 30 della L. 300/70 (Cass. 22.7.2014 n. 16637).

Tali permessi sindacali retribuiti possono essere utilizzati soltanto per la partecipazione a riunioni degli organi direttivi. Pertanto, l'utilizzo per finalità diverse dei permessi (ad esempio, la preparazione delle riunioni e l'attuazione delle decisioni) giustifica la cessazione dell'obbligo retributivo da parte del datore di lavoro (Cass. 24.3.2001 n. 4302).

Le modalità e la quantificazione dei permessi retribuiti sono devolute alla contrattazione collettiva.

Di regola l'individuazione delle ore di permesso fruibili avviene attraverso la fissazione di un monte ore annuo da parte dei contratti collettivi.

Anche le concrete modalità di esercizio dei permessi sono determinate dalla contrattazione collettiva, che prevede, in genere, la preventiva comunicazione al datore di lavoro tramite l'organizzazione di appartenenza.

Anche la fruizione dei permessi previsti dall'art. 30 costituisce un vero e proprio diritto soggettivo, non condizionato da interventi discrezionali di concessione od autorizzazione da parte del datore di lavoro o dall'assenza di impedimenti di ordine tecnico-aziendale, devoluti alla discrezionale valutazione del datore di lavoro.

Costituisce, pertanto, comportamento antisindacale il rifiuto del datore di lavoro di concedere i permessi di cui all'art. 30 dello Statuto dei lavoratori con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale.

Allo stesso datore di lavoro spetta, tuttavia, il diritto al controllo per accertare l'effettiva partecipazione dei sindacalisti, fruitori di tali permessi, alle riunioni degli organi direttivi, nazionali o provinciali.

Secondo l'indirizzo prevalente della Suprema Corte, nel caso di permessi richiesti dal lavoratore ex art. 30 della L. 300/70, l'utilizzo del permesso per finalità diverse dalla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi non solo giustifica la

cessazione dell'obbligo retributivo da parte del datore (Cass. 4302/2001) ma costituisce, altresì, un comportamento sanzionabile disciplinarmente (Cass. 20.2.2019 n. 4943 e Cass. 30.12.2019 n. 34739. Conforme: Cass. 6.9.2022 n. 26198 e Trib. Roma 14.2.2022 n. 1398).

Aspettativa non retribuita

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono essere collocati su richiesta in aspettativa sindacale non retribuita per tutta la durata del mandato (art. 31 della L. 300/70). Il lavoratore può avanzare richiesta anche per periodi parziali.

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 DICEMBRE 2023

ALLEVATORI ED ENTI ZOOTECNICI

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.12.2023

Con riferimento alle progressioni automatiche di livello previste per il personale in forza ai sensi dell'art. 6 dell'Accordo 22.11.2021 (in virtù del quale, il Tecnico Esperto di Gestione Aziendale, già Controllore Esperto, dopo 15 anni di permanenza nella mansione viene inquadrato nel livello 2/3 con la qualifica di Tecnico *Senior* di Gestione Aziendale, e il Tecnico di Gestione Aziendale, già Controllore, dopo 7 anni di permanenza nella mansione viene inquadrato nel livello 2/4A con la qualifica di Tecnico Esperto di Gestione Aziendale):

- per i dipendenti che hanno maturato il diritto entro il 31.12.2022, con la retribuzione del mese di dicembre 2023 deve essere corrisposta la terza delle 5 *tranche* di pari importo in cui è spalmato il relativo riallineamento retributivo;
- per i dipendenti che matureranno il diritto entro il 31.12.2023, con la retribuzione di dicembre 2023 deve essere corrisposta la seconda delle 4 *tranche* di pari importo in cui è spalmato il relativo riallineamento retributivo.

35

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.12.2023

Con la retribuzione del mese di dicembre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori il primo rateo dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'Accordo 14.11.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1/2, 279,44 euro; liv. 1/3, 267,28 euro; liv. 1/4, 255,05 euro; liv. 1/5, 245,97 euro; liv. 2/1, 236,90 euro; liv. 2/2, 230,59 euro; liv. 2/3, 221,41 euro; liv. 2/4A, 209,27 euro; liv. 2/4B, 205,29 euro; liv. 2/5, 202,96 euro; liv. 2/6, 193,79 euro; liv. 3/1, 175,22 euro; liv. 3/2, 160,25 euro.

AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO (CISAL - SACI)

WELFARE AZIENDALE SCADENZA DELL'1.12.2023

Nel mese di dicembre 2023 il personale in forza (a tempo indeterminato o determinato di durata superiore a 12 mesi; a tempo pieno o parziale pari almeno a 20 ore settimanali; apprendisti; sono esclusi i tirocinanti o stagisti e i lavoratori in aspettativa non retribuita) ha diritto a percepire la seconda rata, pari al 50% del totale (la prima metà è stata corrisposta in luglio 2023), a titolo di *welfare* contrattuale, negli importi di seguito indicati:

- quadri, 600,00 euro;
- livelli A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1, D2 e operatori di vendita, 300,00 euro.

AUTOSCUOLE E SCUOLE DI NAUTICA**ARRETRATI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2023**

Con la retribuzione del mese di dicembre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori il decimo e ultimo rateo 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.

BOSCHI, FORESTE, LEGNO, ARREDAMENTO (PICCOLA INDUSTRIA/CONFAPI)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2023**

Decorrono dall'1.12.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 15.11.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. AD3, 2.907,29 euro; liv. AD2, 2.739,09 euro; liv. AD1, 2.574,20 euro; liv. AC4, 2.409,33 euro; liv. AC3, 2.243,54 euro; liv. AC2, 2.243,54 euro; liv. AC1, 2.100,66 euro; liv. AS3, 2.243,58 euro; liv. AS2, 2.078,67 euro; liv. AS1, 2.008,49 euro; liv. AE3, 1.926,06 euro; liv. AE2, 1.840,57 euro; liv. AE1, 1.629,20 euro.

CARTA (INDUSTRIA)**TRATTAMENTO ECONOMICO QUADRI
SCADENZA DELL'1.12.2023**

Nel mese di dicembre il personale con qualifica di Quadro la cui retribuzione annua sia risultata inferiore al minimo di garanzia costituito dal trattamento economico contrattuale annuo spettante maggiorato del 7%, ha diritto a percepire la differenza fino al raggiungimento di tale soglia minima, a titolo di Importo annuo aggiuntivo omnicomprensivo.

36

CEMENTO, CALCE, GESSO (INDUSTRIA)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2023**

Decorrono dall'1.12.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 15.3.2022; di seguito ne riportiamo i valori: Area direttiva/3, 2.209,23 euro; Area direttiva/2, 1.977,77 euro; Area direttiva/1, 1.809,44 euro; Area concettuale/3, 1.714,79 euro; Area concettuale/2, 1.651,69 euro; Area concettuale/1, 1.567,51 euro; Area specialistica/3, 1.472,82 euro; Area specialistica/2, 1.409,72 euro; Area specialistica/1, 1.357,12 euro; Area qualificata/2, 1.272,94 euro; Area qualificata/1, 1.220,31 euro; Area esecutiva/1, 1.053,57 euro.

DIRIGENTI AGENZIE MARITTIME E RACCOMANDATARIE**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2023**

A decorrere dall'1.12.2023 la nuova retribuzione base mensile applicabile ai dirigenti assunti o nominati a partire dal 27.10.2023 è pari a 3.600,00 euro.

**SUPERMINIMO CONTRATTUALE
SCADENZA DELL'1.12.2023**

A partire dalla retribuzione di dicembre le aziende sono tenute a corrispondere ai dirigenti in forza al 27.10.2023 la prima delle tre *tranche* dell'aumento a titolo di superminimo contrattuale previsto dall'Accordo del 27.10.2023, pari a 150,00 euro.

DIRIGENTI AZIENDE AUTOTRASPORTO**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2023**

A decorrere dall'1.12.2023 la nuova retribuzione base mensile è pari a 3.950,00 euro.

DIRIGENTI COMMERCIO**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2023**

A decorrere dall'1.12.2023 la nuova retribuzione base mensile è pari a 4.040,00 euro.

DIRIGENTI MAGAZZINI GENERALI**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2023**

A decorrere dall'1.12.2023 la nuova retribuzione base mensile è pari a 3.650,00 euro.

ENERGIA E PETROLIO**WELFARE AZIENDALE
SCADENZA DELL'1.12.2023**

I lavoratori di Eni spa in forza al 31.10.2023 hanno diritto a ricevere entro il 31.12.2023 un *bonus* carburante digitale dal valore di 200,00 euro. In alternativa, il lavoratore può optare per un *bonus* digitale per la ricarica elettrica del medesimo valore.

FORMAZIONE PROFESSIONALE**WELFARE AZIENDALE
SCADENZA DELL'1.12.2023**

Entro il 31 dicembre le aziende sono tenute ad erogare la prima delle due *tranche* pari a 250,00 euro (la seconda e ultima *tranche* pari a 150,00 euro dovrà essere corrisposta entro il 15.1.2024).

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES - ICT (CONFSAL-CIFA)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2023**

Decorrono dall'1.12.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL di luglio 2021; di seguito ne riportiamo i valori.

Personale in regime ordinario: liv. Q, 2.594,48 euro; liv. 1, 2.409,15 euro; liv. 2, 1.938,56 euro; liv. 3, 1.629,58 euro; liv. 4, 1.458,45 euro; liv. 5, 1.359,21 euro.

Personale in regime di *onboarding* e *re-employment*: liv. 1, 1.806,86 (1° anno) e 2.047,78 euro (2° anno); liv. 2, 1.453,92 euro (1° anno) e 1.647,78 euro (2° anno); liv. 3, 1.222,19 euro (1° anno) e 1.385,14 euro (2° anno); liv. 4, 1.093,84 euro (1° anno) e 1.239,68 euro (2° anno).

ISTITUZIONI SOCIO ASSISTENZIALI (ANASTE)

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.12.2023

Con la retribuzione del mese di dicembre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori il tredicesimo 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.

LAVANDERIE E TINTORIE (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.12.2023

Decorrono dall'1.12.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 28.3.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. D1, 2.649,84 euro; liv. C3, 2.649,84 euro; liv. C2, 2.281,94 euro; liv. C1, 2.039,24 euro; liv. B3, 1.970,15 euro; liv. B2, 1.813,25 euro; liv. B1, 1.732,54 euro; liv. A3, 1.701,90 euro; liv. A2, 1.618,10 euro; liv. A1, 1.432,50 euro.

ELEMENTO PEREQUATIVO SCADENZA DELL'1.12.2023

In applicazione di quanto previsto dall'Accordo 5.1.2021, il personale delle Lavanderie industriali privo di contrattazione aziendale ha diritto a percepire, con la retribuzione di dicembre 2023, un importo pari a 260,00 euro a titolo di elemento perequativo.

METALMECCANICI (INDUSTRIA)

ELEMENTO INDIVIDUALE SCADENZA DELL'1.12.2023

Con la retribuzione del mese di dicembre il personale con qualifica operaia in forza al 31.12.2008 ha diritto a percepire un'erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti, a titolo di elemento individuale annuo di mensilizzazione non assorbibile ex CCNL 20.1.2008.

METALMECCANICA (CISAL - ANPIT)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.12.2023

Decorrono dall'1.12.2023 i nuovi importi della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile (PBNM), previsti dall'Accordo 30.11.2022; di seguito ne riportiamo i valori: Dirigente, 3.795,89

euro; Quadro, 2.372,43 euro; liv. A1, 2.154,17 euro; liv. A2, 1.916,92 euro; liv. B1, 1.727,13 euro; liv. B2, 1.518,36 euro; liv. C1, 1.385,50 euro; liv. C2, 1.309,58 euro; liv. D1, 1.138,77 euro; liv. D2, 1.043,87 euro. Agli operatori di vendita si applicano i seguenti importi: operatore di vendita 1, 1.568,48 euro; operatore di vendita 2, 1.378,88 euro; operatore di vendita 3, 1.258,23 euro; operatore di vendita 4, 1.189,28 euro.

MINIERE

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.12.2023

Decorrono dall'1.12.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 13.7.2022 e successivamente oggetto di rettifica ufficiale con il documento aggiuntivo datato 14.7.2022. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. 1S, 2.910,54 euro; liv. 1, 2.868,45 euro; liv. 2, 2.655,52 euro; liv. 3, 2.362,45 euro; liv. 4, 2.142,23 euro; liv. 5, 2.023,19 euro; liv. 6, 1.907,63 euro; liv. 7, 1.788,42 euro; liv. 8, 1.646,12 euro.

OCCHIALI (INDUSTRIA)

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA SCADENZA DELL'1.12.2023

Con la retribuzione del mese di dicembre i lavoratori occupati presso imprese prive di contrattazione di secondo livello hanno diritto a percepire una somma pari a 360,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). Tale cifra sarà riproporzionata in relazione ai mesi interi di servizio (o frazioni di mese di durata superiore a 15 giorni) prestati nel 2023, come pure per i lavoratori a tempo parziale, in relazione alla minor durata dell'orario.

OMBRELLI (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.12.2023

Decorrono dall'1.12.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 26.5.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 6, 2.206,82 euro; liv. 5, 1.980,18 euro; liv. 4, 1.837,11 euro; liv. 3, 1.745,86 euro; liv. 2, 1.656,64 euro; liv. 1, 1.285,11 euro.

ORTOFRUTTA ED AGRUMI

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.12.2023

Decorrono dall'1.12.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 20.12.2020; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.239,26 euro; liv. 1, 2.136,72 euro; liv. 2, 1.888,05 euro; liv. 3, 1.805,39 euro; liv. 4, 1.635,13 euro; liv. 5, 1.564,72 euro; liv. 6S, 1.531,31 euro; liv. 6, 1.494,53 euro; liv. 7, 1.437,29 euro.

PELLI E CUIOIO (INDUSTRIA)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2023**

Decorrono dall'1.12.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 26.5.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 6, 2.260,15 euro; liv. 5, 2.046,42 euro; liv. 4S, 1.917,47 euro; liv. 4, 1.873,70 euro; liv. 3, 1.791,70 euro; liv. 2, 1.700,58 euro; liv. 1, 1.311,66 euro.

PENNE, MATITE, SPAZZOLE, PENNELLI (INDUSTRIA)**ELEMENTO PEREQUATIVO
SCADENZA DELL'1.12.2023**

Le aziende prive di contrattazione aziendale sono tenute a corrispondere ai propri dipendenti, con la retribuzione di dicembre 2023, un importo pari a 300,00 euro a titolo di elemento perequativo. Tale importo deve essere riproporzionato tanto in caso di *part time* quanto in caso di inizio o cessazione del rapporto in corso d'anno, considerando a tal fine come mese intero la frazione di durata superiore a 15 giorni.

RECAPITO CORRISPONDENZA**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2023**

Decorrono dall'1.12.2023 i nuovi importi dei minimi tabellari per le figure speciali che svolgono attività di vendita al dettaglio in aree pubbliche e/o private oppure in forma itinerante previsti dall'Accordo 14.11.2023; di seguito ne riportiamo i valori: operatore di livello A, 1.650,00 euro; operatore di livello B, 1.540,00 euro.

**ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE TEMPORANEA (EART)
SCADENZA DELL'1.12.2023**

In applicazione di quanto previsto dall'Accordo 14.11.2023, le aziende, nel caso di mancata adesione a sistemi deputati all'erogazione di *welfare* e prestazioni sanitarie, sono tenute ad erogare, a decorrere dall'1.12.2023 e per 13 mensilità l'elemento aggiuntivo della retribuzione temporanea (EART) fissato nella misura di 55,00 euro.

SCUOLE PRIVATE MATERNE**WELFARE AZIENDALE
SCADENZA DELL'1.12.2023**

Entro il 31 dicembre gli istituti devono mettere a disposizione di ciascun lavoratore strumenti di *welfare* del valore di 200,00 euro, da utilizzare entro il 31.12.2024.

SCUOLE PRIVATE RELIGIOSE**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2023**

Decorrono dall'1.12.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 8.2.2022; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 6, 2.029,97 euro; liv. 5, 1.829,80 euro; liv. 4, 1.744,99 euro; liv. 3, 1.693,91 euro; liv. 2, 1.647,81 euro; liv. 1, 1.603,54 euro.

SERVIZI AUSILIARI (CISAL - ANPIT)**WELFARE AZIENDALE
SCADENZA DELL'1.12.2023**

Il personale in forza nel mese di dicembre 2023 (ad esclusione dei tirocinanti, degli stagisti e dei lavoratori in aspettativa non retribuita) ha diritto a ricevere con la retribuzione del mese di dicembre la seconda rata, pari al 50% del totale, della somma prevista a titolo di *welfare* contrattuale dal CCNL 29.10.2021, negli importi di seguito indicati: Dirigenti, 425,00 euro; Quadri, liv. A1 e liv. A2, 250,00 euro, liv. B1, liv. B2, liv. C1, liv. C2, liv. D1, liv. D2 e operatori di vendita, 125,00 euro.

SERVIZI DI PULIZIA (ARTIGIANATO)**ELEMENTO DISTINTO E AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EDAR)
SCADENZA DELL'1.12.2023**

Con la retribuzione del mese di dicembre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza al 27.10.2022, il quattordicesimo 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).

TURISMO (CISAL - ANPIT CONFAZIENDA)**WELFARE AZIENDALE
SCADENZA DELL'1.12.2023**

Tutti i lavoratori in forza nel mese di dicembre 2023 hanno diritto a ricevere con la retribuzione del mese di dicembre una somma a titolo di *welfare* contrattuale, negli importi di seguito indicati:

- dirigenti, 720,00 euro;
- quadri, liv. A1 e liv. A2, 480,00 euro;
- liv. B1, liv. B2, liv. C1, liv. C2, liv. D1, liv. D2 e operatori di vendita, 240,00 euro.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

L'INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI PERCETTORI DI REDDITO DI CITTADINANZA EX L. 197/2022

Con un comunicato del 3.11.2023, il Ministero del Lavoro ha reso nota l'avvenuta approvazione, da parte della Commissione europea, dell'incentivo all'assunzione di beneficiari del reddito di cittadinanza introdotto, per il solo 2023, dalla L. 197/2022.

Con un comunicato diffuso il 3.11.2023, il Ministero del Lavoro ha reso noto che il 31.10.2023 la Commissione europea ha approvato l'incentivo all'assunzione di beneficiari del reddito di cittadinanza introdotto, per il solo anno 2023, dall'art. 1 co. 294 ss. della L. 197/2022 (legge di bilancio 2023).

Il regime è stato approvato nell'ambito del quadro temporaneo per gli aiuti di Stato in caso di crisi e transizione, adottato dalla Commissione europea il 9.3.2023.

Profili normativi dell'agevolazione

L'art. 1 co. 294 della L. 29.12.2022 n. 197 (Legge di bilancio 2023) ha introdotto un esonero contributivo, recentemente autorizzato dalla Commissione europea. Nel corso del 2023 è altresì operativa, in via alternativa al predetto esonero, la forma incentivata dal DL 28.1.2019 n. 4, la quale costituisce però più un beneficio di natura economica che contributivo, in quanto parametrato sull'importo del reddito di cittadinanza spettante al soggetto assunto che ha come tetto massimo l'importo dei contributi dovuti dal datore di lavoro per quello specifico lavoratore (circ. INPS 19.7.2019 n. 104).

L'incentivo ex legge di bilancio 2023

La disposizione di cui all'art. 1 co. 294 della L. 197/2022 riconosce ai datori di lavoro privati che, dal 1.1.2023 al 31.12.2023, assumono beneficiari del reddito di cittadinanza di cui agli artt. 1 - 13 del DL 4/2019 un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico degli stessi, al fine di promuovere l'inserimento stabile nel mercato del lavoro di tali soggetti.

L'esonero ha una durata massima di 12 mesi e non riguarda i premi e i contributi dovuti all'INAIL.

Inoltre, come specificato dalla norma, l'esonero non può eccedere l'importo massimo di 8.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Ai fini dell'accesso all'incentivo, l'assunzione deve essere effettuata esclusivamente con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Sono altresì agevolate anche le trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato effettuate nel corso di quest'anno.

Possono accedere all'incentivo i datori di lavoro privati, a eccezione del datore di lavoro domestico in quanto, come specificato dalla stessa disposizione, l'esonero non si applica nei confronti dei rapporti di lavoro domestico.

Inoltre, l'esonero dei contributi non tocca le pensioni dei lavoratori; la norma infatti specifica che rimane ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

In ultimo, stante quanto previsto dal co. 296 dell'art. 1 della L. 197/2022, l'esonero contributivo del 100% introdotto per il solo anno 2023 risulta essere alternativo all'incentivo di cui all'art. 8 del DL 4/2019, previsto anch'esso per chi assume beneficiari del reddito di cittadinanza.

Come accennato in precedenza, il 31.10.2023 la Commissione europea ha dunque approvato l'incentivo in questione, nell'ambito del quadro temporaneo per gli aiuti di Stato in caso di crisi e transizione, adottato dalla Commissione europea il 9.3.2023.

Bonus alternativo ex DL 4/2019

Come accennato in precedenza, l'incentivo previsto dall'art. 8 del DL 4/2019, come modificato dalla legge di bilancio 2022 (art. 1 co. 74 lett. g) n. 1 della L. 30.12.2021 n. 234), è, per tutto il 2023, alternativo al predetto incentivo previsto dalla legge di bilancio 2023.

Di seguito, si riportano in formato tabellare le principali caratteristiche dell'incentivo in parola.

Beneficiari	Sono destinatari dell'incentivo in questione tutti i datori di lavoro privati di qualsiasi settore di attività, compresi i datori di lavoro agricolo. Sono ricompresi anche coloro che non assumono la natura di impresa, come ad esempio i professionisti. Restano escluse dal beneficio le assunzioni effettuate dalle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1 co. 2 del DLgs. 165/2001).
Lavoratori destinatari	L'assunzione deve riguardare soggetti beneficiari del reddito di cittadinanza.
Tipologia contrattuali ammessi	Le assunzioni incentivate devono essere a tempo indeterminato (pieno o parziale) oppure a termine. Sono altresì ammesse le assunzioni in regime di apprendistato (art. 8 co. 1 del DL 4/2019). L'agevolazione non è riconosciuta: <ul style="list-style-type: none"> • per l'assunzione di dirigenti; • per il rapporto di lavoro domestico; • per il lavoro intermittente.

Misura	<p>Il beneficio in esame consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nel limite dell'importo mensile del RdC percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione; • entro il tetto mensile di 780 euro. <p>È esclusa dall'esonero la contribuzione e i premi dovuti all'INAIL, nonché lo 0,30% del contributo aggiuntivo NASpl.</p>
Durata	<p>La durata dell'incentivo è pari al periodo dato dalla differenza tra 18 mensilità (ossia il limite massimo di mensilità di Rdc erogabili, che dall'1.1.2023 stato ridotto a 7, salvo che per alcune categorie di soggetti) e le mensilità già godute dal beneficiario stesso, comunque in misura non inferiore a 5 mensilità, ovvero, nella misura fissa di 5 mensilità nel caso di rinnovo.</p>
Portabilità	<p>L'esonero in corso di godimento è trasferibile al datore di lavoro subentrante nei casi di cessione di contratto (art. 1406 c.c.) e di operazioni societarie (art. 2112 c.c.). In tali ipotesi, la fruizione del beneficio prosegue con il cessionario fino alla naturale scadenza. Non è ammesso il trasferimento dell'incentivo nei casi di subentro del datore di lavoro in un appalto, anche se chi subentra è obbligato in virtù delle clausole sociali all'assunzione dei lavoratori già occupati nel medesimo appalto.</p> <p>In caso di licenziamento, effettuato nei 36 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito, maggiorato delle sanzioni civili per morosità (TUR maggiorato di 5,5 punti percentuali).</p>
Condizionalità	<p>L'incentivo è subordinato al possesso della regolarità contributiva (DURC) e al rispetto del quadro generale per la concessione degli sgravi contributivi (art. 31 del DLgs. 15.9.2015 n. 150). Riguardo alla compatibilità dell'incentivo con le norme UE in materia di aiuti di stato, l'agevolazione spetta a condizione che il datore di lavoro realizzi con l'assunzione del percettore di RdC un incremento occupazionale netto.</p>
Domanda	<p>La richiesta di beneficio va fatta sul sito dell'INPS attraverso il Portale delle agevolazioni - Procedura DiResCo, utilizzando il modulo denominato "SRDC - Sgravio Reddito di Cittadinanza - art. 8 del D.L. n. 4/2019".</p>

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