

Febbraio 2024

Circolare per la

in materia di lavoro
e previdenza



1. Le novità del mese

Gennaio in pillole pag 2

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

Contribuzione 2024 per gli iscritti alla Gestione separata dell'INPS pag 12

Ammortizzatori sociali e misure di sostegno alle famiglie per il 2024 pag 16

Autoliquidazione dei premi INAIL 2023/2024 pag 19

Minimale di retribuzione e altri valori per la contribuzione 2024 dei lavoratori dipendenti pag 23

3. Il punto sulla contrattazione collettiva

Le novità di gennaio in pillole pag 26

Il tema del mese: il lavoro straordinario, notturno e festivo nel CCNL Metalmeccanici Industria pag 33

Il *focus* sui prossimi adempimenti: lo scadenario di febbraio 2024 pag 38

4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

Incentivi per le assunzioni di beneficiari di Assegno di inclusione e supporto per la formazione pag 41

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

GENNAIO IN PILLOLE

INPS - TRASMISSIONE DATI *FRINGE BENEFIT* PER I LAVORATORI CESSATI NEL 2023

Con il messaggio 4.1.2024 n. 32, l'INPS ha precisato che i datori di lavoro dovranno trasmettere al medesimo Istituto, entro il 21.2.2024, i dati relativi ai compensi per *fringe benefit* e *stock option* erogati nel corso del periodo d'imposta 2023 al personale cessato dal servizio durante lo stesso anno.

Sul punto, si precisa che la trasmissione dei dati è necessaria al fine di consentire all'INPS di poter eseguire tempestivamente gli adempimenti ai quali è tenuto in qualità di sostituto d'imposta (conguaglio di fine anno e invio delle Certificazioni Uniche).

La trasmissione va effettuata telematicamente, tramite l'applicazione "Comunicazione Benefit Aziendali" e in caso di invio tardivo i flussi non potranno essere oggetto di conguaglio fiscale di fine anno, ma saranno oggetto di rettifiche delle Certificazioni Uniche.

INPS - COMPUTO DEL RATEO DI TREDICESIMA NEL CONGEDO STRAORDINARIO

Con il messaggio 4.1.2024 n. 30, l'INPS ha fornito alcune precisazioni con riguardo ai criteri di computo del rateo della tredicesima e della quattordicesima mensilità nel calcolo dell'indennità per il congedo straordinario ex art. 42 del DLgs. 151/2001.

Con l'occasione, l'INPS ha confermato l'orientamento espresso in passato in base al quale durante il periodo di congedo straordinario il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione che precede il congedo stesso, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, comprensiva del rateo della tredicesima mensilità, nonché delle altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc., esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione.

2

INPS - PRINCIPALI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE E DI SOSTEGNO AL REDDITO E ALLE FAMIGLIE

Con la circ. 5.1.2024 n. 4, l'INPS ha fornito un riepilogo delle disposizioni aventi riflessi in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie nel corso dell'anno 2024, contenute nella L. 213/2023 (legge di bilancio 2024).

Oltre alla stabilizzazione dell'ISCRO, l'INPS ha elencato le misure prorogate in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, tra cui, tra l'altro, il trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei *call center*, il trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività e l'integrazione del trattamento di CIGS per i dipendenti del gruppo ILVA.

L'INPS evidenzia, infine, le novità introdotte dalla L. 213/2023 in materia di congedo parentale.

INPS - CERTIFICAZIONE ISEE E ALLA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE ADI E SFL

Con i messaggi 9.1.2024 n. 80 e 81, l'INPS ha reso noto di aver adottato due nuovi schemi di convenzione tra lo stesso Istituto e i CAF, per gli anni 2024-2025:

- uno per l'attività relativa alla certificazione ISEE;

Circolare per la Clientela

FEBBRAIO 2024

LE NOVITÀ DEL MESE

- l'altro per l'attività di raccolta e trasmissione delle domande di assegno di inclusione (ADI), delle comunicazioni (Modelli ADI-COM), delle domande di Supporto per la formazione e il lavoro (SFL) e delle comunicazioni (modelli SFL-COM).

Le convenzioni assumono una certa rilevanza per i CAF considerato sia il rinnovo dell'ISEE ai fini della determinazione dell'importo dell'assegno unico e universale, per cui è necessaria la presentazione di una nuova Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) per il 2024, sia la partenza dell'assegno di inclusione.

INAIL - PAGAMENTO RATEALE DEL PREMIO AUTOLIQUIDAZIONE

Con la nota 9.1.2024 n. 268, l'INAIL ha indicato il tasso di interesse annuo e i coefficienti per il calcolo degli interessi da applicare in caso di pagamento rateale del premio di autoliquidazione 2023/2024.

Il premio può essere infatti versato in 4 rate e sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi, calcolati applicando il tasso medio di interesse dei titoli di Stato che, per l'anno 2023, è pari al 3,76%.

Sulla base di tale tasso, la nota in esame indica i coefficienti da moltiplicare per gli importi della seconda, terza e quarta rata dell'autoliquidazione 2023/2024, sono i seguenti:

- 0,00927123, per la seconda rata, pagabile entro il 16 maggio;
- 0,01874849, per la terza rata, pagabile entro il 20 agosto;
- 0,02822575, per la quarta rata, pagabile entro il 18 novembre.

MINISTERO DEL LAVORO - RIDUZIONE CONTRIBUTIVA 2023 NEL SETTORE DELL'EDILIZIA

Con il DM 13.12.2023, il Ministero del Lavoro conferma nella misura dell'11,50%, anche con riferimento all'anno 2023, la riduzione contributiva riconosciuta in favore delle imprese edili dall'art. 29 co. 2 del DL 244/95.

L'agevolazione in parola consiste in una riduzione dei contributi dovuti per le assicurazioni sociali diverse da quella pensionistica e si applica ai soli operai occupati per 40 ore a settimana.

Non spetta, quindi, per i lavoratori a tempo parziale.

3

INPS - INDENNITÀ DI MALATTIA PER I LAVORATORI MARITTIMI

Con il messaggio 12.1.2024 n. 157, l'INPS ha illustrato la disciplina dell'indennità giornaliera di malattia per i lavoratori marittimi, così come modificata dall'art. 1 co. 156 della L. 213/2023 (legge di bilancio 2024).

Tale disposizione normativa, intervenendo sugli artt. 6 e 10 del RDL 1918/37, ha introdotto significative modifiche in ordine alle modalità di calcolo e all'ammontare della citata tutela in favore della gente di mare.

In particolare, per gli eventi di malattia insorti dall'1.1.2024, si prevede che l'indennità giornaliera:

- sia pari al 60% della retribuzione;
- venga determinata sulla retribuzione media globale giornaliera percepita dal lavoratore nel mese precedente a quello in cui si è verificato l'evento morboso.

Inoltre, la disposizione della legge di bilancio 2024 stabilisce che laddove l'evento di malattia si sia verificato nei primi 30 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro, l'indennità giornaliera vada calcolata dividendo l'ammontare della retribuzione percepita nel periodo di riferimento per il

Circolare per la Clientela

FEBBRAIO 2024

LE NOVITÀ DEL MESE

numero dei giorni retribuiti.

INPS - ESONERO DELLA QUOTA IVS A CARICO DEL LAVORATORE

Con la circ. 16.1.2024 n. 11, l'INPS ha dettato le istruzioni operative per l'applicazione dell'esonero della quota IVS a carico del lavoratore previsto, per i periodi di paga dall'1.1.2024 al 31.12.2024, dall'art. 1 co. 15 della L. 213/2023.

L'esonero è pari al:

- 6%, se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692,00 euro, al netto del rateo di tredicesima;
- 7%, se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923,00 euro, al netto del rateo di tredicesima.

L'INPS precisa che:

- la retribuzione da considerare quale parametro di riferimento è la retribuzione imponibile ai fini previdenziali, senza che debba essere considerato il rateo di tredicesima erogato mensilmente o in un'unica soluzione;
- nel mese o nei mesi di erogazione della quattordicesima la riduzione contributiva trova applicazione solo con riferimento alla retribuzione imponibile relativa alla singola mensilità, non considerando l'ammontare della stessa mensilità aggiuntiva o dei suoi ratei;
- l'esonero risulta alternativo alla decontribuzione per le lavoratrici con figli ex art. 1 co. 180 - 182 della L. 213/2023.

INPS - RIDUZIONE CONTRIBUTIVA NEL SETTORE DELL'EDILIZIA

Con la circ. 17.1.2024 n. 13, l'INPS ha fornito le istruzioni operative ai fini della fruizione della riduzione contributiva prevista in favore delle imprese edili dall'art. 29 del DL 244/95, confermata, anche per l'anno 2023, nella misura dell'11,50% (DM 13.12.2023).

Il beneficio:

- consiste in una riduzione sui contributi dovuti per le assicurazioni sociali diverse da quella pensionistica e in favore dei soli operai occupati per 40 ore a settimana (di conseguenza, sono esclusi gli operai *part time* e, altresì, specifiche contribuzioni);
- deve essere richiesto tramite apposita istanza telematica entro il 15.5.2024 (modulo "Rid-Edil");
- potrà essere fruito, fino al mese di competenza aprile 2024, tramite flusso UniEmens, secondo le modalità individuate nella circolare in commento e distinte a seconda che si tratti del beneficio corrente o del recupero di arretrati.

INPS - DOMANDE DI INDENNITÀ DI DISCONTINUITÀ PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Con la circ. 3.1.2024 n. 2, l'INPS ha dettato istruzioni in materia di indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo, introdotta dal DLgs. 175/2023, a decorrere dall'1.1.2024.

Operativamente, l'Istituto ha fornito le istruzioni in merito alle modalità di presentazione della

domanda, specificando che la stessa, che è disponibile a partire dal 15.1.2024 (nell'apposita sezione del portale *web* dell'INPS), deve essere presentata:

Circolare per la Clientela

LE NOVITÀ DEL MESE

FEBBRAIO 2024

- entro il 30 marzo di ogni anno (se tale data cade di domenica o in un altro giorno festivo la scadenza è prorogata di diritto al primo giorno utile non festivo), a pena di decadenza;
- mediante apposito servizio *web* dell'INPS (cui si accede con SPID almeno di livello 2, o con CIE 3.0, o con CNS) o tramite Patronati o *contact center* multicanale.

INPS - TRASFERIMENTO DEL MONTANTE PER IL RISCATTO DI LAUREA

Con la circ. 19.1.2024 n. 14, l'INPS è intervenuto in materia di riscatto di laurea, comunicando la possibilità di presentare la richiesta *on line* di trasferimento, nella gestione previdenziale di iscrizione dell'interessato, del montante maturato a seguito del versamento dell'onere di riscatto ai sensi dell'art. 2 co. 5-*bis* del DLgs. 184/97.

Sul punto, si ricorda che la facoltà di riscatto di laurea ex art. 2 del DLgs. 184/97 può essere esercitata anche dai soggetti non iscritti ad alcuna forma obbligatoria di previdenza che non hanno iniziato l'attività lavorativa.

Il contributo da riscatto va versato all'INPS in apposita evidenza contabile separata del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) e viene rivalutato secondo le regole del sistema contributivo, con riferimento alla data della domanda.

In seguito, il montante maturato è trasferito, a domanda dell'interessato, presso la gestione previdenziale INPS nella quale l'interessato sia o sia stato iscritto.

Operativamente, le domande telematiche devono essere presentate direttamente via *web*, attraverso il portale www.inps.it, oppure tramite il *contact center* multicanale o rivolgendosi agli Istituti di Patronato.

INPS - RICONGIUNZIONE DEI PERIODI ASSICURATIVI PER I LIBERI PROFESSIONISTI

Con la circ. 23.1.2024 n. 17, l'INPS ha comunicato i coefficienti da utilizzare per la predisposizione dei piani di rateizzazione degli oneri relativi alle domande di ricongiunzione dei periodi assicurativi ai fini previdenziali presentate nell'anno 2024 dai liberi professionisti.

Come previsto dall'art. 2 co. 3 della L. 45/90, tali coefficienti vanno aggiornati in base al tasso di variazione medio annuo dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati accertato dall'ISTAT e riferito all'anno precedente.

Sul punto, l'INPS evidenzia che il tasso di variazione medio annuo dell'indice dei prezzi al consumo accertato dall'ISTAT per il 2023 è del 5,4%.

INPS - ADEGUAMENTO DEL FONDO SOLIMARE

Con la circ. 23.1.2024 n. 16, l'INPS ha illustrato la disciplina del Fondo di solidarietà bilaterale del settore marittimo ("SOLIMARE") in seguito alle disposizioni di adeguamento introdotte dal DM 8.8.2023, così come previsto dall'art. 1 co. 204 e 208 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

Nella circolare si evidenzia l'estensione del campo di applicazione del Fondo, ottenuto rimuovendo il precedente requisito dimensionale di 5 dipendenti e stabilendo che gli interventi a tutela del reddito dei lavoratori del settore marittimo vadano riconosciuti a prescindere dal numero dei dipendenti, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa in relazione alle causali previste in materia di CIGO e CIGS.

Inoltre, un'ulteriore serie di interventi riguarda l'assegno di integrazione salariale, quale prestazione di sostegno erogata dal Fondo, sostitutiva del precedente assegno ordinario.

Circolare per la Clientela

LE NOVITÀ DEL MESE

FEBBRAIO 2024

Con l'occasione, si ricorda che relative domande di fruizione devono essere presentate non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per ogni singola unità produttiva interessata.

INPS - COMPILAZIONE ELENCHI NOMINATIVI DEI BRACCIANTI AGRICOLI 2023

Con la circ. 24.1.2024 n. 19, l'INPS ha fornito le indicazioni in merito alla compilazione degli elenchi nominativi dei braccianti agricoli valevoli per l'anno 2023 e al beneficio del "trascinamento delle giornate" ex art. 21 co. 6 della L. 223/91.

In particolare, tale beneficio:

- consiste nel riconoscimento, sia ai fini previdenziali che assistenziali, in aggiunta alle giornate di lavoro prestate nell'anno 2023, di un numero di giornate necessarie al raggiungimento del numero di giornate lavorative effettivamente svolte presso i medesimi datori di lavoro nell'anno precedente a quello di fruizione dei benefici per gli interventi di prevenzione e compensazione dei danni per calamità naturali o eventi eccezionali;
- riguarda i lavoratori occupati nell'anno 2023, per almeno 5 giornate, presso un'impresa agricola che abbia fruito di almeno uno degli interventi di cui all'art. 1 co. 3 del DLgs. 102/2004, ricadente in un'area dichiarata calamitata.

Operativamente, nella circolare in commento si rende noto che entro il 23.2.2024:

- le aziende interessate devono trasmettere per via telematica la dichiarazione di calamità;
- i concedenti devono inviare alle strutture dell'Istituto competenti per territorio il modulo "SC95", per la concessione del beneficio ai piccoli coloni e compartecipanti familiari.

INL - CERTIFICAZIONE DELL'APPALTO PER I LAVORI IN AMBIENTI CONFINATI

Con la nota 24.1.2024 n. 694, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha fornito chiarimenti circa le problematiche afferenti i lavori in luoghi confinati e in ambienti sospetti di inquinamento in punto obbligatorietà della certificazione dei contratti di cui al DLgs. 276/2003 per il personale impiegato in servizi resi in regime di appalto o di subappalto.

Poiché i lavori in luoghi confinati e in ambienti sospetti di inquinamento sono estremamente delicati, ai sensi dell'art. 2 del DPR 177/2011 sono richiesti specifici requisiti per chi opera nel settore, tra cui la certificazione dei contratti in ipotesi di lavoratori impiegati attraverso differenti tipologie contrattuali oppure nell'ambito di un contratto di appalto o di subappalto (quindi, non in caso di lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato).

Con specifico riferimento all'obbligo di certificazione, l'INL ha precisato che:

- solo in ipotesi di subappalto (che deve essere espressamente autorizzato dal datore di lavoro committente ex art. 2 co. 2 del DPR 177/2011 e certificato ex DLgs. 276/2003), il focus della Commissione di certificazione verte sul rapporto commerciale;
- in caso di appalto, devono essere invece verificati i singoli rapporti contrattuali con il personale impiegato dall'appaltatore, oltre ai c.d. "indici di regolarità" dell'appalto, e non il contratto commerciale di appalto.

INPS - ADEGUAMENTO DEL FONDO INTERSETTORIALE DELLA PROVINCIA DI TRENTO

Circolare per la Clientela

FEBBRAIO 2024

LE NOVITÀ DEL MESE

Con il messaggio 26.1.2024 n. 370, l'INPS ha illustrato le disposizioni del DM 15.11.2023, recentemente pubblicato in *Gazzetta Ufficiale*, con cui è stato disposto l'adeguamento del Fondo territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento alle novità apportate dall'art. 1 co. 204 e 208 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

Si ricorda che il Fondo in parola assicura ai lavoratori dipendenti dei datori di lavoro privati fuori campo CIGO – per i quali non siano stati costituiti Fondi di solidarietà bilaterali – e che occupano almeno il 75% dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio della Provincia autonoma di Trento, una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di CIGO e CIGS.

Con riferimento alla contribuzione dovuta per il finanziamento del Fondo, l'INPS chiarisce che a partire dal periodo di paga di gennaio 2024, il contributo ordinario da versare è pari allo 0,50% per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore, ovvero pari allo 0,80% se i dipendenti sono mediamente da 5,1 a 15, nonché allo 0,90% per i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti.

INPS - EFFETTI DELL'AMMORTIZZATORE SOCIALE UNICO SULLA DISOCCUPAZIONE AGRICOLA

Con la circ. 26.1.2024 n. 22, l'INPS ha illustrato le modalità di calcolo dell'indennità di disoccupazione agricola di competenza 2023 per i lavoratori agricoli dipendenti destinatari dell'ammortizzatore sociale unico previsto dall'art. 7 del DL 61/2023.

Tale norma prevede un beneficio in base al quale le integrazioni al reddito dell'ammortizzatore unico sono equiparate al lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola. Sul punto, viene precisato che:

- al lavoratore con più rapporti di lavoro anche in settori diversi, che accede comunque alla disoccupazione agricola, saranno valorizzati solo i periodi di fruizione dell'ammortizzatore unico richiesti da aziende agricole e fruiti per effetto della sospensione del rapporto di lavoro agricolo;
- il beneficio verrà applicato anche ai fini del perfezionamento del requisito contributivo di 102 giornate di lavoro;
- se la somma tra le giornate di effettivo lavoro e i periodi di fruizione dell'ammortizzatore unico determina un numero di giornate indennizzabili superiore a 182 giornate, il beneficio di cui al co. 5 viene neutralizzato;
- per il calcolo della disoccupazione verrà utilizzato come retribuzione di riferimento l'importo giornaliero percepito con l'ammortizzatore.

7

INPS - MINIMI RETRIBUTIVI PER LA CONTRIBUZIONE DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Con la circ. 25.1.2024 n. 21, l'INPS ha indicato per l'anno 2024, i valori del minimale di retribuzione giornaliera, del massimale annuo della base contributiva e pensionabile, del limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi, nonché gli altri valori per il calcolo delle contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale per la generalità dei lavoratori dipendenti iscritti alle gestioni private e pubbliche.

Per la generalità dei lavoratori dipendenti il minimale di retribuzione giornaliera è pari a 56,87 euro, mentre il minimale contributivo per le retribuzioni convenzionali in genere è stato fissato, per il 2024, a 31,60 euro.

Circolare per la Clientela

FEBBRAIO 2024

LE NOVITÀ DEL MESE

Il massimale annuo della base contributiva e pensionabile per i lavoratori iscritti successivamente al 31.12.95 a forme pensionistiche obbligatorie e per coloro che optano per la pensione con il sistema contributivo è pari, per il 2024, a 119.650,00 euro.

La circ. 21/2024 indica, poi, i valori per il calcolo del contributo di solidarietà, dell'aliquota aggiuntiva dell'1% e i massimali giornalieri per i lavoratori dello spettacolo e i lavoratori sportivi.

INPS - IMPORTI MASSIMI 2024 DELLE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Con la circ. 29.1.2024 n. 25, l'INPS ha indicato gli importi massimi validi dall'1.1.2024 dei principali ammortizzatori sociali.

Per quanto concerne i trattamenti di cassa integrazione guadagni (CIGO e CIGS), CISOA e assegno di integrazione salariale del FIS, l'importo massimo mensile di cui all'art. 3 co. 5-bis del DLgs. 148/2015 è pari a 1.392,89 euro lordi, mentre per il settore edile/lapideo l'importo sale a 1.671,48 euro lordi.

Per quanto concerne invece le indennità di disoccupazione, gli importi massimi mensili sono pari a 1.550,42 euro per NASpl, DIS-COLL e ALAS, ovvero pari a 1.321,53 euro per la disoccupazione agricola.

Infine, nella circolare in commento, si precisa che l'importo mensile dell'ISCR0 per l'anno 2024 non può essere inferiore a 250,00 euro e non può superare l'importo di 800,00 euro.

INPS - CONTRIBUTI 2024 PER I LAVORATORI DOMESTICI

Con la circ. 29.1.2024 n. 23, l'INPS, sulla base della variazione annuale dell'indice dei prezzi al consumo rilevata dall'ISTAT con riferimento al biennio 2022/2023 (pari al 5,4%), ha aggiornato le fasce di retribuzione su cui calcolare i contributi dovuti per l'anno 2024 per i lavoratori domestici.

Con l'occasione, l'Istituto ha confermato:

- l'applicazione degli esoneri previsti dall'art. 120 della L. 388/2000 e di quelli istituiti dall'art. 1 co. 361 e 362 della L. 266/2005;
- la minore aliquota contributiva dovuta per l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl) dai datori di lavoro soggetti al contributo Cassa Unica Assegni Familiari (contributo CUAF);
- il contributo addizionale pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (retribuzione convenzionale) di cui all'art. 2 co. 28 della L. 92/2012 a carico dei datori di lavoro per i rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati per ragioni diverse dalla sostituzione di lavoratori assenti.

Inoltre, i lavoratori dipendenti dotati dei requisiti per accedere al trattamento di pensione anticipata flessibile hanno la facoltà di rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi IVS a proprio carico ex art. 1 co. 286 della L. 197/2022, potendo chiedere al datore di lavoro di non versare la loro parte di contributi all'INPS e di riceverli in busta paga.

INPS - CONTRIBUZIONE 2024 PER LA GESTIONE SEPARATA

Con la circ. 29.1.2024 n. 24, l'INPS ha indicato le misure delle aliquote nonché i valori reddituali da utilizzare ai fini del calcolo dei contributi dovuti per l'anno 2024 da tutti i soggetti iscritti alla Gestione separata ex art. 2 co. 26 della L. 335/95.

Dopo aver indicato le diverse aliquote applicabili per la totalità degli iscritti, che variano da un minimo del 24% ad un massimo del 35,03%, l'INPS rende noto che l'importo del massimale di

Circolare per la Clientela

FEBBRAIO 2024

LE NOVITÀ DEL MESE

reddito per il 2024 risulta pari a 119.650,00 euro, in aumento rispetto al 2023, così come aumenta anche il minimale di reddito, che per quest'anno sale a 18.415,00 euro.

Si precisa altresì che la ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente viene stabilita nella misura rispettivamente di un terzo e due terzi, mentre l'obbligo del versamento dei contributi è in capo a quest'ultimo, che deve eseguire il pagamento entro il giorno 16 del mese successivo a quello di effettiva corresponsione del compenso, tramite il modello "F24" telematico. Per quanto riguarda i liberi professionisti iscritti alla Gestione separata, l'INPS ricorda che l'onere contributivo è invece a carico degli stessi e il versamento deve essere eseguito, tramite modello "F24" telematico, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2023, primo e secondo acconto 2024).

MINISTERO DELL'INTERNO - DIFFERIMENTO DEI FLUSSI DI INGRESSO 2024

Con la circ. 29.1.2024 n. 641, il Ministero dell'Interno ha reso noto che i tre *click day* per i flussi di ingresso di lavoratori stranieri per l'anno 2024, previsti per il 5.2.2024, 7.2.2024 e 12.2.2024, sono differiti al 18.3.2024, 21.3.2024 e 25.3.2024.

Lo stesso Ministero fornirà nuove istruzioni operative per la presentazione delle domande valide per il 2024.

INL - COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO NEL SETTORE EDILE

Con la nota 24.1.2024 n. 143, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) è intervenuto in tema di collocamento obbligatorio dei lavoratori disabili nel settore edile, chiarendo l'operatività della deroga ex art. 5 co. 3 della L. 68/99, che esonera dall'osservanza degli obblighi assunzionali dei soggetti disabili di cui all'art. 3 della L. 68/99 i datori di lavoro in ambito edilizio per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore.

In base all'art. 5 co. 2 della L. 68/99, è considerato personale di cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori, anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.

Sul punto, l'INL ha precisato che l'esclusione dal computo dell'organico aziendale ex art. 5 co. 3 della L. 68/99 è legata all'operatività del personale dipendente presso il cantiere, la cui definizione va ricondotta all'art. 89 del DLgs. 81/2008 (cioè, qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell'allegato X del DLgs. 81/2008).

Dunque, ai fini della corretta applicabilità della predetta esclusione, occorre provvedere ad un accertamento di fatto in sede ispettiva circa la tipologia e il contesto delle attività svolte in concreto dal personale dipendente.

INL - DIFFERIMENTO DEI TERMINI PER LE REGISTRAZIONI SUL LUL NELLO SPORT

Con la circ. 30.1.2024 n. 1, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha differito a una data che verrà individuata con apposito DPCM, l'obbligo per le società e le associazioni sportive dilettantistiche di registrare nel libro unico del lavoro (LUL) le prestazioni svolte dai lavoratori sportivi inquadrati nell'area del dilettantismo, secondo quanto previsto dall'art. 28 del DLgs. 36/2021.

Ai sensi di tale norma, l'obbligo di tenuta del LUL può essere adempiuto, in alternativa alle consuete modalità, all'interno dell'apposita sezione del Registro delle attività sportive dilettantistiche (RASD), in un'unica soluzione, entro 30 giorni dalla fine di ciascun anno di riferimento.

Circolare per la Clientela

FEBBRAIO 2024

LE NOVITÀ DEL MESE

In tal senso, pertanto, la prima scadenza riferita all'anno 2023 sarebbe stata quella del 30.1.2024.

Tuttavia, tenuto conto della mancata emanazione dell'apposito decreto finalizzato a fornire le disposizioni tecniche e i protocolli informatici, per evitare conseguenze sanzionatorie, con la circolare in commento l'INL ha reso noto che l'effettiva operatività dell'obbligo di tenuta LUL, indipendentemente dalla facoltà di tenuta mediante il RASD, è subordinata all'adozione del decreto in questione, il quale si occuperà di definire quali saranno, in fase di prima applicazione, i termini entro i quali provvedere alla registrazione nel LUL delle prestazioni dell'area del dilettantismo rese nell'anno 2023.

INPS - ALIQUOTE CONTRIBUTIVE PER GLI OPERAI AGRICOLI

Con la circ. 31.1.2024 n. 26, l'INPS rende noto che, per l'anno 2024, le aliquote contributive dovute al Fondo pensioni lavoratori dipendenti dai datori di lavoro del settore agricolo, per gli operai a tempo determinato e a tempo indeterminato, risultano fissate in:

- 30,10%, di cui 8,84% a carico del lavoratore, per la generalità delle aziende (0,20% in più rispetto al 2023);
- 32,30%, di cui 8,84% a carico del lavoratore, per le aziende, singole o associate, di trasformazione o manipolazione di prodotti agricoli zootecnici e di lavorazione di prodotti alimentari con processi produttivi di tipo industriale (aliquota invariata rispetto al 2023).

Vengono confermate:

- le aliquote INAIL (10,1250% e 3,1185%);
- le agevolazioni per zone tariffarie (75% e 68%).

L'aliquota per gli operai occasionali agricoli a tempo determinato (OTDO) è quella prevista per gli OTD assunti dalla generalità delle aziende agricole e determinata per i territori svantaggiati (art. 1 co. 352 della L. 197/2022).

10

INPS - DECONTRIBUZIONE PER LE LAVORATRICI CON FIGLI

Con la circ. 31.1.2024 n. 27, l'INPS ha fornito le istruzioni sulla decontribuzione in favore delle lavoratrici madri con almeno due figli introdotta dall'art. 1 co. 180 - 182 della L. 213/2023.

La norma riconosce un esonero del 100% della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore:

- per i periodi di paga dall'1.1.2024 al 31.12.2026, alle lavoratrici madri di tre o più figli (tale esonero può trovare applicazione fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo);
- per i periodi di paga dall'1.1.2024 al 31.12.2024, alle lavoratrici madri di due figli (tale esonero può trovare applicazione fino al mese di compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo).

L'INPS fornisce le istruzioni operative per la compilazione dei flussi UniEmens.

INPS - PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE PER “QUOTA 103” E OPZIONE DONNA

Con il messaggio 1.2.2024 n. 454, l'INPS ha reso noto di aver adeguato il sistema di gestione delle domande di pensione alle disposizioni in materia introdotte dalla legge di bilancio 2024 (L. 213/2023), con particolare riferimento alla pensione anticipata flessibile (Quota 103) e all'anticipo pensionistico “Opzione donna”.

Sul punto, si ricorda che l'art. 1 co. 139 della L. 213/2023 proroga al 2024, con alcune modifiche, il possibile accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile di cui all'art. 14.1 del DL 4/2019 (Quota 103), laddove siano raggiunte un'età minima di 62 anni e una contribuzione minima di 41 anni.

Per quanto riguarda invece l'opzione donna, l'art. 1 co. 138 della L. 213/2023 consente l'accesso anticipato al trattamento pensionistico, calcolato secondo le regole del sistema contributivo, alle lavoratrici che hanno maturato entro il 2023 un'anzianità contributiva pari almeno a 35 anni e un'età anagrafica di almeno 61 anni, ridotta di un anno per ogni figlio e nel limite massimo di 2 anni.

Con il messaggio in esame, si comunica che le istanze di accesso ai predetti anticipi pensionistici possono essere presentate direttamente dal sito Internet www.inps.it, tramite il servizio “Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, Certificazioni, APE Sociale e Beneficio precoci”.

In alternativa, è possibile recarsi presso i Patronati oppure chiamare il *contact center* integrato.

INPS - RIESAME DELLE DOMANDE DI INDENNITÀ *UNA TANTUM* PER I LAVORATORI CON CONTRATTO *PART TIME* CICLICO NEL BIENNIO 2021/2022

Con il messaggio 5.2.2024 n. 491, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per il riesame delle domande presentate per richiedere l'indennità *una tantum*, pari a 550,00 euro, a favore dei lavoratori a tempo parziale ciclico negli anni 2021-2022, ove respinte per mancato superamento dei controlli automatici in punto accertamento dei requisiti previsti.

Con l'occasione, l'Istituto ha precisato che possono consultare esiti e le relative motivazioni di reiezione delle domande presentate:

- gli Istituti di Patronato;
- i cittadini, accedendo alla Sezione del Portale *web* istituzionale “Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche”, seguendo il percorso “Sostegni, Sussidi e Indennità”, e selezionando la prestazione per l'anno 2022 e/o per l'anno 2023.

L'istanza di riesame va proposta *on line*, attraverso il pulsante “Chiedi riesame”, all'interno della Sezione “Dati della domanda”:

- nel termine non perentorio di 120 giorni dalla data di pubblicazione del messaggio in commento;
- inserendo una motivazione e la relativa documentazione attraverso il *link* “Allega documentazione”.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

CONTRIBUZIONE 2024 PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA DELL'INPS

Con la circ. 24/2024, l'INPS ha indicato le misure delle aliquote e i valori reddituali per il calcolo dei contributi dovuti per quest'anno dagli iscritti alla Gestione separata.

Con la circ. 29.1.2024 n. 24, l'INPS ha indicato le misure delle aliquote nonché i valori reddituali da utilizzare per il calcolo della contribuzione dovuta per quest'anno da tutti i soggetti iscritti alla Gestione separata ex art. 2 co. 26 della L. 335/95.

Aliquote base per i collaboratori

Per quanto riguarda i collaboratori e le figure assimilate iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, si ricorda che l'art. 2 co. 57 della L. 92/2012 ha fissato – a partire dall'anno 2018 – nel 33% la misura dell'aliquota contributiva e di computo, alla quale si aggiunge l'aliquota di finanziamento della DIS-COLL (1,31%), nonché l'ulteriore aliquota aggiuntiva pari allo 0,72% per il finanziamento della tutela relativa alla maternità, agli assegni per il nucleo familiare e alla malattia.

Pertanto, sempre con riferimento ai collaboratori e alle figure assimilate, iscritti alla Gestione separata e non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie, le aliquote contributive applicate per il 2024 si confermano pari al:

- 35,03% in caso di contribuzione aggiuntiva DIS-COLL (ad esempio, co.co.co., amministratori e sindaci di società);
- 33,72% laddove non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL (ad esempio, venditori porta a porta, amministratori di enti locali).

Aliquote per i professionisti

In seguito alla diminuzione della contribuzione per l'ISCRO, passata dallo 0,51% del 2023 allo 0,35% del 2024, i liberi professionisti con partita IVA iscritti alla Gestione separata, non pensionati e non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie, per quest'anno si avvalgono di un'aliquota leggermente ridotta rispetto allo scorso anno, che si colloca al 26,07% (anziché al 26,23%). Invece, per i professionisti titolari di pensioni o assicurati presso altre

forme previdenziali obbligatorie si conferma anche per quest'anno la misura dell'aliquota al 24%.

Aliquote per l'area del dilettantismo sportivo

Una parte rilevante della circolare in commento è dedicata alle previsioni in materia di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo, laddove i lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o che svolgono prestazioni autonome, vanno iscritti alla Gestione separata dell'INPS (art. 35 co. 2 del DLgs. 36/2021).

Sul punto, si precisa che quest'anno, per i co.co.co. sportivi e i collaboratori amministrativo gestionali non assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria o non titolari di pensione diretta, l'aliquota contributiva IVS:

- è pari al 25%, cui va sommata l'aliquota del 2,03% (per maternità, malattia, ANF e DIS-COLL);
- si applica al superamento dell'importo di compenso pari a 5.000,00 euro annui. Inoltre, ai sensi dell'art. 35 co. 8-ter del DLgs. 36/2021, fino al 31.12.2027 la contribuzione dovuta ai fini IVS deve essere calcolata sul 50% dell'imponibile contributivo.

Se i medesimi soggetti risultano invece assicurati presso altre forme di previdenza obbligatorie o titolari di pensione diretta, l'aliquota è fissata al 24%.

Riguardo ai liberi professionisti del settore sportivo dilettantistico, invece, l'aliquota contributiva è fissata al 25% calcolato sul 50% dei compensi al netto della franchigia di 5.000,00 euro, cui si aggiunge l'aliquota aggiuntiva dello 1,07% (malattia, maternità e ISCRO), anche in questo caso per un totale del 26,07%.

Nel caso di soggetto coperto da altra forma di previdenza obbligatoria o titolare di pensione diretta, l'aliquota è pari al 24% ai soli fini dell'IVS (sul 50% dei compensi percepiti fino al 2027).

Principio di cassa allargato

Con riferimento ai compensi corrisposti ai collaboratori entro il 12.1.2024, l'INPS rammenta che le somme corrisposte entro questa data si considerano percepite nel periodo di imposta precedente (c.d. "principio di cassa allargato"), con conseguente applicazione delle aliquote contributive valide per il 2023.

Massimale e minimale di reddito

Con riferimento al massimale di reddito ex art. 2 co. 18 della L. 335/95, si precisa che l'importo per il 2024 aumenta a 119.650,00 euro (erano 113.520,00 euro lo scorso anno).

Le aliquote per quest'anno si applicano quindi facendo riferimento ai redditi

conseguiti dagli iscritti alla Gestione separata fino al raggiungimento del citato massimale.

Al contempo, aumenta a 18.415,00 euro il minimale di reddito valido per il 2024.

Contributi minimi annui

Tenuto conto degli importi reddituali validi per quest'anno, gli iscritti per i quali trova applicazione l'aliquota del 24% avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo annuo di 4.419,6 euro, mentre coloro per i quali il calcolo della contribuzione avviene applicando l'aliquota maggiore avranno l'accredito con un contributo annuale pari ai seguenti importi:

- 4.800,79 euro per i professionisti che applicano l'aliquota del 26,07%;
- 4.603,75 euro per i lavoratori autonomi sportivi che producono reddito di cui all'art. 53 del TUIR del settore dilettantistico che applicano l'aliquota del 25% ai fini IVS e 197,04 euro per l'aliquota aggiuntiva per le prestazioni minori, pari all'1,07%;
- 6.209,54 euro per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota del 33,72%;
- 6.450,77 euro per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota del 35,03%;
- 4.603,75 euro per le co.co.co. e figure similari dei lavoratori sportivi del settore dilettantistico, per i quali si applica l'aliquota del 25% ai fini IVS e 373,82 euro per l'aliquota aggiuntiva per le prestazioni minori, pari al 2,03%.

Vanno inoltre segnalati i seguenti importi:

- 4.800,79 euro per i soli amministratori di enti locali iscritti alla Gestione separata come liberi professionisti, per i quali l'Ente locale applica l'aliquota del 26,07%;
- 6.450,77 euro per i magistrati onorari confermati che esercitano le funzioni in via non esclusiva – art. 15-*bis* co. 3 e 5 del DL 75/2023 – in assenza di altra forma di previdenza obbligatoria, per i quali si applica l'aliquota del 35,03%;
- 4.793,42 euro per i magistrati onorari confermati che esercitano le funzioni in via non esclusiva – art. 15-*bis* co. 3 e 5 del DL 75/2023 – in presenza di altra forma di previdenza obbligatoria (compreso per gli iscritti alla Cassa nazionale di previdenza e assistenza forense), per i quali si applica l'aliquota del 26,03%.

Versamenti della contribuzione

La ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente viene stabilita nella misura rispettivamente di un terzo e due terzi.

Inoltre, l'obbligo del versamento dei contributi è in capo al committente, che deve

eseguire il pagamento entro il giorno 16 del mese successivo a quello di effettiva corresponsione del compenso, tramite il modello "F24" telematico.

Per quanto riguarda i liberi professionisti iscritti alla Gestione separata, si ricorda che l'onere contributivo è invece a carico degli stessi e il versamento deve essere eseguito, tramite modello "F24" telematico, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2023, primo e secondo acconto 2024).

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

AMMORTIZZATORI SOCIALI E MISURE DI SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE PER IL 2024

Con la circ. 4/2024, l'INPS ha riepilogato le disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito previste dalla legge di bilancio 2024.

Con la circ. 5.1.2024 n. 4, l'INPS ha riepilogato le principali disposizioni contenute nella L. 213/2023 (legge di bilancio 2024) in materia di:

- ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;
- misure a sostegno del reddito e in favore delle famiglie.

ISCRO

L'INPS evidenzia innanzitutto che la legge di bilancio 2024 (art. 1 co. 142 - 155) ha reso strutturale, dal 1.1.2024, l'Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (c.d. "ISCRO"), riconosciuta ai liberi professionisti soggetti al versamento dei contributi previdenziali alla Gestione separata INPS ex art. 2 co. 26 della L. 335/95.

16

Indennità giornaliera per i marittimi

Vengono richiamate le novità introdotte dall'art. 1 co. 156 della L. 213/2023 circa l'indennità giornaliera di malattia per i lavoratori marittimi (c.d. "gente di mare"), mentre con riferimento agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro ricorda la proroga di una serie di misure.

Sostegno al reddito per i lavoratori dei call center

Il provvedimento in esame (art. 1 co. 168 della L. 213/2013) stanziava risorse nel limite di 10 milioni di euro per l'anno 2024 a sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei *call center* di cui all'art. 44 co. 7 del DLgs. 148/2015.

CIGS per le imprese operanti in aree di crisi industriale complessa

L'art. 1 co. 170 della L. 213/2023 stanziava risorse per un importo pari a 70 milioni di euro, per la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria

e di mobilità in deroga in favore dei lavoratori delle imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

Sostegno per i lavoratori di aziende confiscate alla mafia

Viene prorogato per il triennio 2024-2026 (art. 1 co. 171 della L. 213/2023) il trattamento di sostegno al reddito in favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria.

Trattamento di CIGS in deroga per le imprese in crisi

L'art. 1 co. 172 della L. 213/2023 proroga per quest'anno, entro determinati limiti di spesa, la possibilità, per le imprese che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, di accedere, in deroga ai limiti generali di durata vigenti e al ricorrere di determinate condizioni, a un trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberi di personale, per un periodo massimo di 12 mesi.

CIGS per i dipendenti del Gruppo ILVA

Con l'art. 1 co. 173 della L. 213/2023 viene prorogata, per il 2024, l'integrazione del trattamento di CIGS, prevista anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche, in favore dei dipendenti occupati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA.

CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale

L'art. 1 co. 175 e 176 della L. 213/2023 riconosce un ulteriore periodo di trattamento di integrazione salariale straordinaria (CIGS) alle imprese di interesse strategico nazionale, con un numero di dipendenti non inferiore a 1.000, che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati a causa della loro complessità.

CIGS per gli Accordi di transizione occupazionale

Nel corso del 2024 continua a trovare applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, la previsione ex art. 22-ter del DLgs. 148/2015, che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, prevede la possibilità di ricorrere a un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria. Il trattamento, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata previsti dal DLgs. 148/2015, per un periodo massimo di 12 mesi complessivi non

ulteriormente prorogabili, in relazione alle causali di riorganizzazione e crisi aziendale.

Incremento dell'indennità di congedo parentale

Infine, nell'ambito delle disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, l'art. 1 co. 179 della L. 213/2023 ha previsto che oltre all'indennità di congedo parentale elevata all'80% della retribuzione per un mese se ne aggiunga un'altra elevata al 60% della retribuzione per un ulteriore mese (la quale è elevata all'80% per il solo 2024), sempre in alternativa tra i genitori ed entro il sesto anno di vita del bambino. La norma si applica ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, dopo il 31.12.2023.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

AUTOLIQUIDAZIONE DEI PREMI INAIL 2023/2024

Entro il 16.2.2024, i datori di lavoro interessati dovranno effettuare la c.d. "autoliquidazione dei premi INAIL", con la possibilità di rateizzare i versamenti. Entro il successivo 29 febbraio occorrerà trasmettere in via telematica la dichiarazione delle retribuzioni.

Come di consueto, entro il 16.2.2024, i datori di lavoro interessati dovranno effettuare l'autoliquidazione dei premi INAIL 2023/2024, con la possibilità di rateizzare i versamenti (nota INAIL 27.12.2023).

Il procedimento consente di determinare e versare direttamente il premio infortuni e malattie professionali, nonché il premio speciale artigiani. Sono esclusi dall'autoliquidazione, invece, gli altri "premi speciali unitari" (alunni/studenti, rx e sostanze radioattive, frantoi, pescatori, facchini, ippotrasportatori e vetturini).

Con l'autoliquidazione annuale dei premi, inoltre, vengono riscossi dall'INAIL anche i contributi associativi per conto delle associazioni di categoria convenionate.

I contributi associativi devono essere versati in unica soluzione entro il 16.2.2024. Invece, entro il 29.2.2024 occorrerà trasmettere in via telematica la dichiarazione delle retribuzioni.

Adempimenti preliminari

Al fine di consentire ai datori di lavoro titolari di Posizione assicurativa territoriale (PAT) il pagamento del premio in autoliquidazione, l'INAIL, entro la fine dell'anno:

- invia la comunicazione del tasso di premio che verrà applicato per l'anno successivo su ogni posizione assicurativa territoriale e i criteri applicati per determinarlo (Modello 20SM "Classificazione e tassazione rischio assicurato");
- rende disponibili nel "Fascicolo aziende" le "Comunicazioni delle basi di calcolo" (art. 28 co. 3 del DPR 1124/65) con i dati per il conteggio dei premi e degli eventuali contributi associativi (modulo per la comunicazione delle basi di calcolo premi e dei contributi associativi).

I datori di lavoro titolari di Posizione assicurativa navigazione (PAN) consultano gli elementi necessari per il calcolo del premio di autoliquidazione tramite il servizio *on line* "Visualizzazione elementi del calcolo".

Ogni anno l'INAIL pubblica la guida all'autoliquidazione dove sono indicate le

modalità per il calcolo dei premi a seconda delle addizionali e delle riduzioni contributive previste e per il conteggio dei contributi associativi. Sono inoltre indicati i criteri di arrotondamento e le modalità di compilazione del modello F24.

Calcolo e versamento del premio assicurativo

Entro il 16 febbraio di ogni anno il datore di lavoro deve:

- calcolare il premio anticipato per l'anno in corso (rata), e il conguaglio per l'anno precedente (regolazione) sulla base delle retribuzioni effettive dell'anno precedente;
- conteggiare il premio di autoliquidazione dato dalla somma algebrica della rata e della regolazione, al netto di eventuali riduzioni contributive;
- pagare il premio di autoliquidazione utilizzando il "Modello di pagamento unificato - F24" o il "Modello di pagamento F24 EP (Enti Pubblici)" in caso di Enti ed Organismi pubblici indicati nelle tabelle A e B allegate alla L. 720/84.

Riduzione del presunto

I datori di lavoro che presumono di erogare nell'anno un importo di retribuzioni inferiore a quello corrisposto nell'anno precedente (ad esempio per riduzione o cessazione dell'attività, o per le imprese armatrici per previsione di disarmo per l'intero anno), devono inviare all'INAIL entro il 16.2.2024 la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte con il servizio "Riduzione presunto", indicando le minori retribuzioni che prevedono di corrispondere, ai fini di eventuali controlli (art. 28 co. 6 del DPR 1124/65).

Tale importo costituisce la base per il calcolo del premio anticipato per l'anno in corso in sostituzione dell'importo delle retribuzioni erogate nell'anno precedente, salvo i controlli che l'Istituto intenda disporre in merito all'effettiva sussistenza delle motivazioni addotte, al fine di evitare il pagamento di premi inferiori al dovuto.

Riduzioni di premio

Gran parte delle riduzioni di premio esistenti sono state eliminate con l'avvento della nuova tariffa dei premi. Residuano i seguenti sconti per (nota INAIL 27.12.2023):

- le imprese artigiane;
- il settore della piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari;
- il sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo;
- le cooperative agricole e i loro consorzi operanti in zone montane e svantaggiate;

- le cooperative agricole e i loro consorzi in proporzione al prodotto proveniente da zone montane o svantaggiate conferito dai soci;
- le assunzioni ex art. 4 co. 8 - 11 della L. 92/2012;
- i datori di lavoro operanti a Campione d'Italia.

Dichiarazione delle retribuzioni

Entro il 29.2.2024 (nota INAIL 27.12.2023) occorre presentare la dichiarazione telematica delle retribuzioni, comprensiva dell'eventuale comunicazione del pagamento in 4 rate, nonché della domanda di riduzione del premio artigiani (L. 296/2006) in presenza dei requisiti previsti.

I datori di lavoro titolari di PAT (posizioni assicurative territoriali) devono presentare le dichiarazioni delle retribuzioni esclusivamente con i servizi telematici "Alpi *on line*" che calcola anche il premio dovuto, e "Invio telematico dichiarazione salari".

I datori di lavoro del settore marittimo titolari di PAN (posizioni assicurative navigazione) devono trasmettere le dichiarazioni delle retribuzioni esclusivamente con il servizio *on line* "Invio retribuzioni e calcolo del premio". Tramite il suddetto servizio è possibile chiedere anche il certificato di assicurazione dell'equipaggio.

Rateizzazione del premio

Anziché in unica soluzione, il premio di autoliquidazione può essere pagato in 4 rate trimestrali, ognuna pari al 25% del premio annuale, dandone comunicazione direttamente con i servizi telematici previsti per la presentazione della dichiarazione delle retribuzioni. In questo caso sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi, calcolati applicando il tasso medio di interesse dei titoli di Stato. Gli utenti che utilizzano il servizio "Invio telematico dichiarazione salari" qualora per l'autoliquidazione corrente non intendano più usufruire del pagamento in 4 rate utilizzato per l'autoliquidazione precedente devono comunicare tale volontà con il servizio stesso.

Le scadenze dei versamenti delle 4 rate sono stabilite come segue:

- 16.2.2024;
- 16.5.2024;
- 20.8.2024 (art. 3-*quater* del DL 16/2012);
- 18.11.2024.

Compensazioni

Il saldo finale di autoliquidazione, se a credito, può essere utilizzato per compensare eventuali altri debiti per premi e accessori INAIL, purché non iscritti a ruolo esattoriale. La compensazione può riguardare anche quanto dovuto ad altre

amministrazioni o i contributi dovuti alle associazioni di categoria titolari di apposita convenzione con l'Istituto.

Non è, invece, possibile utilizzare un credito relativo a contributi associativi per pagare un premio INAIL, né effettuare compensazioni tra contributi associativi.

Il datore di lavoro deve verificare presso la sede INAIL l'effettiva sussistenza del credito stesso e successivamente procedere alla compensazione, attraverso la compilazione del modello F24. Il modello F24 EP, invece, non consente di operare la compensazione tra importi a credito e a debito.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

MINIMALE DI RETRIBUZIONE E ALTRI VALORI PER LA CONTRIBUZIONE 2024 DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Con il messaggio 21/2024, l'INPS ha determinato per il 2024 il limite minimo di retribuzione giornaliera e aggiornato gli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia previdenziale per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Riferendosi alla generalità dei lavoratori dipendenti, con il messaggio 25.1.2024 n. 21, l'INPS ha:

- determinato per l'anno 2024 il limite minimo di retribuzione giornaliera;
- aggiornato gli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia previdenziale.

Minimale di retribuzione

Stante la variazione percentuale ai fini della perequazione automatica delle pensioni calcolata dall'ISTAT, pari al 5,4%, per la generalità dei lavoratori dipendenti a valere dal periodo di paga in corso al 1.1.2024, il trattamento minimo mensile di pensione a carico del FPLD è pari a 598,61 euro, mentre il minimale di retribuzione giornaliera è pari a 56,87 euro (il 9,5% di 598,61).

23

Minimale per le retribuzioni convenzionali in genere

Per l'anno 2024, alla luce della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, il limite minimo di retribuzione giornaliera per le retribuzioni convenzionali in genere è pari, per l'anno 2024, a 31,60 euro.

Minimale per il settore pesca

Considerato che il minimale contributivo per le retribuzioni convenzionali in genere è stato fissato, per il 2024, a 31,60 euro su base giornaliera, tale valore vale anche per gli equipaggi delle navi da pesca ex L. 413/84, per i quali il limite minimo di retribuzione giornaliera cui fare riferimento ai fini contributivi è quello di cui all'art. 1 co. 3 del DL 402/81, mentre per i soci delle cooperative della piccola pesca (di cui alla L. 250/58), il cui imponibile contributivo è il salario convenzionale mensile calcolato sulla base di 25 giornate fisse al mese, per il 2024 detta retribuzione convenzionale è fissata in 790,00 euro mensili (31,60 × 25 giorni).

Lavoratori a domicilio

Per i lavoratori a domicilio, il limite minimo di retribuzione giornaliera è pari a 31,60 euro, limite che deve essere, comunque, ragguagliato a 56,87 euro.

Lavoratori in regime di *part time*

Con riferimento ai lavoratori a tempo parziale, la retribuzione minima oraria applicabile viene determinata moltiplicando l'importo di 56,87 euro per il numero di giorni alla settimana, dividendo poi per le ore settimanali.

Pertanto, in linea generale, in caso di 40 ore settimanali (ipotesi che ricorre, di norma, per i lavoratori iscritti alle gestioni private), su 6 giorni la retribuzione minima oraria sarà pari a 8,53 euro ($56,87 \times 6/40$).

Quota di retribuzione soggetta all'aliquota aggiuntiva dell'1%

L'aliquota aggiuntiva dell'1% ex art. 3-ter del DL 384/92 va invece applicata sulla quota di retribuzione eccedente il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile determinata, per il 2024, in 55.008,00 euro, che, rapportato a 12 mesi, è pari a 4.584,00 euro.

Massimale annuo della base contributiva e pensionabile

Il massimale annuo della base contributiva e pensionabile, è pari, per il 2024, a 119.650,00 euro.

Limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi

Il nuovo limite di retribuzione per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi, fissato nella misura del 40% del trattamento minimo di pensione in vigore al 1° gennaio dell'anno di riferimento, per l'anno 2024 è pari a 239,44 euro settimanali ($598,61 \times 0,40$).

Precisazioni per i lavoratori dello spettacolo e i lavoratori sportivi

Per quanto concerne i valori per il calcolo del contributo di solidarietà, dell'aliquota aggiuntiva dell'1% e i massimali giornalieri per i lavoratori dello spettacolo e i lavoratori sportivi, si specifica in particolare che, per i lavoratori dello spettacolo già iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.95, il massimale di retribuzione giornaliera imponibile è pari a 872,00 euro.

Quanto al massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo a termine, lo stesso è pari per l'anno 2024 a 120,00 euro.

Quanto ai lavoratori sportivi iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31.12.95, il contributo di solidarietà ex art. 1 co. 4 del DLgs. 166/97 è dovuto nella misura del 3,1% (di cui 1% a carico del datore di lavoro) sulla parte di retribuzione

annua eccedente l'importo di 119.650,00 euro e fino all'importo annuo di 872.251,00 euro.

Per quelli già iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.95, tale contributo di solidarietà è dovuto nella misura del 3,1% sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente l'importo di 383,00 euro (massimale di retribuzione giornaliera imponibile per il 2024) e fino all'importo giornaliero di 2.796,00 euro.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ DI GENNAIO IN PILLOLE

CHIMICA (INDUSTRIA)

ACCORDO 8.1.2024

L'Accordo anticipa a gennaio 2024 la decorrenza retributiva originariamente prevista per luglio 2024 per le imprese industriali del settore chimico e dei settori affini, intendendosi come tali il chimico-farmaceutico e quelli delle fibre chimiche, degli abrasivi, dei lubrificanti e del GPL.

Di seguito i nuovi valori del Trattamento economico mensile (TEM) e dell'Indennità di posizione organizzativa (IPO) validi dall'1.1.2024 per i diversi settori di attività.

Settore chimico:

- TEM: liv. A1, 2.496,52 euro; liv. A2, 2.496,52 euro; liv. A3, 2.496,52 euro; liv. B1, 2.304,22 euro; liv. B2, 2.304,22 euro; liv. C1, 2.054,25 euro; liv. C2, 2.054,25 euro; liv. D1, 1.900,03 euro; liv. D2, 1.900,03 euro; liv. D3, 1.900,03 euro; liv. E1, 1.717,87 euro; liv. E2, 1.717,87 euro; liv. E3, 1.717,87 euro; liv. E4, 1.717,87 euro; liv. F, 1.684,46 euro;
- IPO: liv. A1, 537,96 euro; liv. A2, 306,07 euro; liv. A3, 245,70 euro; liv. B1, 303,76 euro; liv. B2, 211,39 euro; liv. C1, 322,40 euro; liv. C2, 236,61 euro; liv. D1, 316,23 euro; liv. D2, 219,74 euro; liv. D3, 166,73 euro; liv. E1, 249,41 euro; liv. E2, 152,27 euro; liv. E3, 89,42 euro; liv. E4, 44,17 euro.

Settore fibre chimiche:

- TEM: liv. A1, 2.486,52 euro; liv. A2, 2.486,52 euro; liv. A3, 2.486,52 euro; liv. B1, 2.254,22 euro; liv. B2, 2.254,22 euro; liv. C1, 2.045,25 euro; liv. C2, 2.045,25 euro; liv. D1, 1.856,03 euro; liv. D2, 1.856,03 euro; liv. D3, 1.856,03 euro; liv. E1, 1.695,87 euro; liv. E2, 1.695,87 euro; liv. E3, 1.695,87 euro; liv. E4, 1.695,87 euro; liv. F, 1.659,46 euro;
- IPO: liv. A1, 502,96 euro; liv. A2, 236,07 euro; liv. A3, 159,70 euro; liv. B1, 296,76 euro; liv. B2, 147,39 euro; liv. C1, 255,40 euro; liv. C2, 187,61 euro; liv. D1, 309,23 euro; liv. D2, 167,74 euro; liv. D3, 125,73 euro; liv. E1, 226,41 euro; liv. E2, 102,27 euro; liv. E3, 59,42 euro; liv. E4, 26,17 euro.

Settore abrasivi:

- TEM: liv. A1, 2.417,51 euro; liv. B1, 2.165,38 euro; liv. B2, 2.165,38 euro; liv. C1, 1.892,05 euro; liv. C2, 1.892,05 euro; liv. C3, 1.892,05 euro; liv. D1, 1.696,44 euro; liv. D2, 1.696,44 euro; liv. D3, 1.696,44 euro; liv. E1, 1.606,79 euro; liv. E2, 1.606,79 euro; liv. E3, 1.606,79 euro; liv. F, 1.583,78 euro;
- IPO: liv. A1, 346,47 euro; liv. B1, 311,04 euro; liv. B2, 151,05 euro; liv. C1, 254,50 euro; liv. C2, 201,46 euro; liv. C3, 145,92 euro; liv. D1, 294,06 euro; liv. D2, 159,03 euro; liv. D3, 117,15 euro; liv. E1, 153,42 euro; liv. E2, 58,47 euro; liv. E3, 19,33 euro.

Settore Lubrificanti e GPL:

- TEM: liv. Q1, 3.334,00 euro; liv. Q2, 3.020,00 euro; liv. A, 2.885,00 euro; liv. B, 2.672,00 euro; liv. C, 2.433,00 euro; liv. D, 2.281,00 euro; liv. E, 2.109,00 euro; liv. F, 1.962,00 euro; liv. G, 1.922,00 euro; liv. H, 1.813,00 euro; liv. I, 1.665,00 euro.

Contestualmente, per tutti i settori, sono stati azzerati i valori dell'Elemento distinto della retribuzione (EDR).

COOPERATIVE SOCIALI**ACCORDO 26.1.2024**

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile al personale dipendente delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo contenuta nel CCNL 21.5.2019. Previste tre nuove decorrenze per i minimi retributivi, fissate rispettivamente a febbraio e ottobre 2024 e a ottobre 2025.

Di seguito i nuovi minimi applicabili dal 1° febbraio, ottenuti riparametrando l'incremento medio valido per il livello C1 fornito dalle Parti: liv. F2, 2.407,69 euro; liv. F1, 2.108,24 euro; liv. E2, 1.908,82 euro; liv. E1, 1.768,51 euro; liv. D3, 1.768,51 euro; liv. D2, 1.661,26 euro; liv. D1, 1.574,86 euro; liv. C3, 1.574,86 euro; liv. C2, 1.529,70 euro; liv. C1, 1.485,21 euro; liv. B1, 1.380,99 euro; liv. A2, 1.319,52 euro; liv. A1, 1.307,44 euro.

Prevista inoltre, per i lavoratori tenuti alla reperibilità con vincolo di permanenza notturna in struttura, un'indennità aggiuntiva di 20,00 euro a notte per la presenza in struttura tra la mezzanotte e le ore 7 del mattino.

Due novità di rilievo previste da gennaio 2025: in primo luogo l'introduzione della quattordicesima mensilità, da erogare nel mese di giugno in misura pari al 50% della retribuzione mensile in vigore nel mese di corresponsione; l'altra riguarda l'Elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione (da indicare nel cedolino paga con la voce "ETDR Educatore") pari a 41,00 euro mensili, da erogare agli educatori dei servizi educativi per l'infanzia e agli educatori professionali socio-pedagogici inquadrati nel livello D1. Tale elemento aggiuntivo raddoppierà poi da settembre 2025, raggiungendo l'importo di 82,00 euro mensili, e poi cesserà di essere erogato da gennaio 2026, data a partire dalla quale tali figure professionali transiteranno al livello D2 dell'inquadramento.

In ambito normativo si segnalano novità in materia di lavoro a tempo determinato, con l'innalzamento a 36 mesi (40 mesi per i lavoratori svantaggiati) della durata massima del contratto di lavoro, e con la fissazione della soglia massima di contratti a termine contemporaneamente attivabili nell'anno al 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato occupati al 1° gennaio di ciascun anno (con un minimo di 3 rapporti comunque garantiti).

COOPERAZIONE INTERNAZIONALE**ACCORDO 4.12.2023**

L'Accordo rinnova la disciplina dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) presso le OSC aderenti alle reti Aoi e *link* 2007 che applicano le relative disposizioni in ogni rapporto di lavoro non subordinato, in Italia o all'estero. La nuova disciplina si applica nel triennio 2024-2026.

Si riportano di seguito i nuovi valori minimi retributivi su base annua, raggiunti attraverso una maggiorazione dei compensi pari all'1%.

Terziario:

- liv. A, 32.422,03 euro; liv. B, 29.000,57 euro; liv. C, 25.815,96 euro; liv. D, 23.284,06 euro; liv. E, 23.284,06 euro; liv. F, 21.719,75 euro.

Cooperative sociali:

- liv. A, 30.335,81 euro; liv. B, 26.562,91 euro; liv. C, 24.050,35 euro; liv. D, 22.282,40 euro; liv. E, 22.282,40 euro; liv. F, 20.931,19 euro.

Enti socioassistenziali Uneba:

- liv. A, 24.661,43 euro; liv. B, 23.256,77 euro; liv. C, 21.539,60 euro; liv. D, 20.759,22 euro; liv. E, 19.666,76 euro; liv. F, 19.042,48 euro.

Enti ecclesiastici Agidae:

- liv. A, 30.117,59 euro; liv. B, 28.582,30 euro; liv. C, 27.031,78 euro; liv. D, 25.496,23 euro; liv. E, 24.843,27 euro; liv. F, 24.190,19 euro.

Il compenso dei collaboratori inviati in missione all'estero, con fattori di rischio specifici, oppure coinvolti in attività (in territorio italiano o estero) caratterizzate da particolare profilo di urgenza e che richiedano frequenti spostamenti non programmabili preventivamente, può essere oggetto di maggiorazione superiore al 40%.

EDILIZIA (ARTIGIANATO)**ACCORDO 20.12.2023**

L'Accordo fornisce una precisazione in merito al livello retributivo (comprensivo di minimo di paga, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, EVR e percentuale per i riposi annui) su cui applicare le percentuali retributive previste per l'apprendistato professionalizzante specialistico, così come disciplinato dall'Accordo 5.9.2023. Nello specifico, per il primo e per il secondo gruppo specialistico le percentuali si applicano sul livello 3; mentre per il terzo gruppo specialistico si applicano sul livello 2.

IGIENE AMBIENTALE**ACCORDO 30.11.2023**

L'Accordo ha previsto che dall'1.1.2024 le imprese siano tenute ad iscrivere al Fondo di assistenza sanitaria (Fondo Fasda) tutti i lavoratori con contratto di durata pari o superiore ai 12 mesi. Tale obbligo decorre dal versamento del 16.1.2024.

IMPIANTI SPORTIVI E PALESTRE**CCNL 12.1.2024**

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile presso palestre e impianti sportivi, scaduta il 31.12.2023. La nuova disciplina decorre dall'1.1.2024 e scadrà il 31.12.2026.

Tra le novità più rilevanti si segnala l'introduzione delle collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.) e il superamento del doppio regime contrattuale per gli assunti *ante* e *post* 22.12.2015.

Previsti incrementi retributivi dall'1.1.2024; di seguito i valori dei nuovi minimi mensili validi da tale data: liv. Q, 1.943,93 euro; liv. 1, 1.856,08 euro; liv. 2, 1.686,04 euro; liv. 3, 1.527,36 euro; liv. 4, 1.406,82 euro; liv. 5, 1.319,18 euro; liv. 6, 1.247,94, euro.

Per i co.co.co. sono stati definiti i seguenti valori orari, maggiorati del 25% rispetto alla quota oraria del lavoratore dipendente: liv. Q, 14,05 euro; liv. 1, 13,41 euro; liv. 2, 12,18 euro; liv. 3, 11,04 euro; liv. 4, 10,16 euro; liv. 5, 9,53 euro; liv. 6, 9,02 euro.

Le successive decorrenze di incremento di tali valori sono le seguenti: 1.7.2024, 1.7.2025, 1.7.2026, 1.11.2026, 1.11.2028 e 1.11.2029.

Per le altre novità si rimanda al testo integrale del CCNL.

LAVORO DOMESTICO**ACCORDO 8.1.2024**

L'8.1.2024 sono stati comunicati i nuovi valori dei minimi retributivi e delle indennità aggiuntive, nonché i valori convenzionali di vitto e alloggio, applicabili dall'1.1.2024 ai lavoratori domestici

(colf, badanti, *babysitter* e altri profili professionali previsti dal CCNL 8.9.2020). Di seguito i nuovi valori:

Livello A:

- lavoratori conviventi (tab. A): 729,25 euro mensili;
- lavoratori non conviventi (tab. C): 5,30 euro orari.

Livello AS:

- lavoratori conviventi (tab. A): 861,86 euro mensili;
- lavoratori non conviventi (tab. C): 6,24 euro orari.

Livello B:

- lavoratori conviventi (tab. A): 928,15 euro mensili;
- lavoratori conviventi con orario fino a 30 ore settimanali (tab. B): 662,96 euro mensili;
- lavoratori non conviventi (tab. C): 6,62 euro orari.

Livello BS:

- lavoratori conviventi (tab. A): 994,44 euro mensili;
- lavoratori conviventi con orario fino a 30 ore settimanali (tab. B): 696,13 euro mensili;
- lavoratori non conviventi (tab. C): 7,03 euro orari;
- lavoratori che prestano assistenza notturna ad autosufficienti in fascia 20-8 (tab. D): 1.143,60 euro mensili.

Livello C:

- lavoratori conviventi (tab. A): 1.060,76 euro mensili;
- lavoratori conviventi con orario fino a 30 ore settimanali (tab. B): 769,02 euro mensili;
- lavoratori non conviventi (tab. C): 7,42 euro orari.

Livello CS:

- lavoratori conviventi (tab. A): 1.127,04 euro mensili;
- lavoratori non conviventi (tab. C): 7,83 euro orari;
- lavoratori che prestano assistenza notturna ad autosufficienti in fascia 20-8 (tab. D): 1.296,09 euro mensili;
- lavoratori che in fascia 20-8 svolgono attività a copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza (tab. G): 8,41 euro orari.

Livello D:

- lavoratori conviventi (tab. A): 1.325,92 euro mensili;
- lavoratori non conviventi (tab. C): 9,03 euro orari.

Livello DS:

- lavoratori conviventi (tab. A): 1.392,21 euro mensili;
- lavoratori non conviventi (tab. C): 9,41 euro orari;
- lavoratori che prestano assistenza notturna ad autosufficienti in fascia 20-8 (tab. D): 1.601,09 euro mensili;
- lavoratori che in fascia 20-8 svolgono attività a copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza (tab. G): 10,15 euro orari.

Livello Unico

lavoratori conviventi addetti alla presenza notturna (tab. E): 765,71 euro mensili.

Per quanto riguarda l'indennità di vitto e alloggio, il nuovo valore mensile convenzionale è pari a 196,07 euro per i lavoratori conviventi di liv. D e liv. DS (tab. A), mentre per i lavoratori non conviventi il valore giornaliero è pari a 2,28 euro per il singolo pasto (pranzo e cena) e a 1,96 euro per l'alloggio (per un totale di 6,52 euro).

In merito alle indennità aggiuntive previste dall'art. 34 del CCNL 8.9.2020, si riportano le nuove misure, anch'esse valide con decorrenza 1.1.2024:

- per le *babysitter* (dovendosi così intendere le assistenti familiari inquadrare con livello BS, come indica il comma 3), sino al compimento del sesto anno di età del bambino assistito, l'indennità in caso di convivenza è pari a 130,78 euro mensili (ridotti a 91,63 se conviventi con orario fino a 30 ore settimanali) e a 0,79 euro se rapportata a ore (tab. H);
- per coloro che assistono una persona non autosufficiente (profili inquadrati con livello CS o DS, ex co. 4), è pari 112,97 euro mensili e a 0,66 euro se rapportata a ore (tab. I);
- per tutti gli addetti (co. 7) di livello B, BS e CS in possesso della specifica certificazione di qualità (in corso di validità) prevista dalla norma tecnica UNI 11766:2019, che attesti il loro livello formativo, è pari a 9,04 (liv. B) o 11,30 (livv. BS e CS) euro mensili (tab. L).

LEGNO E ARREDAMENTO (INDUSTRIA)

ACCORDO 30.1.2024

In applicazione del meccanismo di allineamento annuale delle retribuzioni alle dinamiche inflattive, previsto nella parte IX del CCNL vigente, le Parti hanno definito i nuovi valori minimi mensili del TEM (comprensivo di paga base, indennità di contingenza e EDR) spettanti dall'1.1.2024 derivanti dal tasso ISTAT IPCA 2023 (5,9%); di seguito gli importi: liv. AD3, 3.044,54 euro; liv. AD2, 2.987,11 euro; liv. AD1, 2.866,83 euro; liv. AC5, 2.747,55 euro; liv. AC4, 2.568,73 euro; liv. AC3, 2.389,76 euro; liv. AC2, 2.389,76 euro; liv. AC1, 2.209,52 euro; liv. AS4, 2.389,76 euro; liv. AS3, 2.300,87 euro; liv. AS2, 2.209,52 euro; liv. AS1, 2.138,22 euro; liv. AE4, 2.138,22 euro; liv. AE3, 2.048,97 euro; liv. AE2, 1.959,16 euro; liv. AE1, 1.733,85 euro.

MATERIALI DA COSTRUZIONE (CONFAPI)

ACCORDO 25.1.2024

L'Accordo definisce la nuova disciplina economica per le piccole industrie aderenti a Confapi che si occupano di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, produzione del cemento, della calce e dei suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte, e produzione di elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento, nonché produzione di manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle.

Previsti i seguenti nuovi minimi retributivi validi dall'1.1.2024 (l'incremento successivo sarà dall'1.1.2025).

Settore lapideo:

- liv. 1, 2.748,82 euro; liv. 2, 2.546,59 euro; liv. 3, 2.170,94 euro; liv. 4, 2.066,97 euro; liv. 5, 1.988,28 euro; liv. 6, 1.901,02 euro; liv. 7, 1.791,72 euro; liv. 8, 1.604,09 euro.

Settore laterizio:

- liv. AS, 2.744,78 euro; liv. A, 2.388 euro; liv. B, 2.041,46 euro; liv. CS, 1.956,09 euro; liv. C, 1.886,58 euro; liv. D, 1.789,18 euro; liv. E, 1.695,13 euro; liv. F, 1.523,80 euro.

Settore cemento:

- area direttiva: liv. 3, 2.756,29 euro; liv. 2, 2.521,17 euro; liv. 1, 2.346,17 euro;
- area concettuale: liv. 3, 2.251,08 euro; liv. 2, 2.188,01 euro; liv. 1, 2.100,02 euro;
- area specialistica: liv. 3, 2.004,81 euro; liv. 2, 1.940,93 euro; liv. 1, 1.887,54 euro;
- area qualificata: liv. 2, 1.799,95 euro; liv. 1, 1.747,54 euro;
- area esecutiva: liv. 1, 1.585,75 euro.

Le Parti hanno inoltre previsto un'indennità forfetaria *una tantum* pari a 600,00 euro in cifra fissa, da corrispondere in tre ratei: 300,00 euro in febbraio 2024, 150,00 euro in aprile 2024, 150,00

euro in settembre 2024.

PESCA (PERSONALE IMBARCATO/IMPRESE)

ACCORDO 19.1.2024

L'Accordo rinnova la disciplina economica applicabile al personale imbarcato su natanti esercenti la pesca marittima (costiera locale, costiera ravvicinata, mediterranea o d'altura, oceanica), attraverso il riconoscimento di un incremento del 5% del Minimo Monetario Garantito (MMG), equamente distribuito tra le decorrenze di gennaio 2024 e gennaio 2025, a titolo recupero del differenziale per il biennio 2022-2023.

Di seguito i nuovi importi dell'MMG.

Importi al netto del TFR:

- Pesca Costiera Locale: Comandante/Motorista/Capopesca, 1.466,75 euro; Marinaio di 1^a (polivalente), 1.315,91 euro; Marinaio, 1.281,11 euro; Giovanotto, 1.269,50 euro; Mozzo, 1.257,90 euro.
- Pesca Costiera Ravvicinata: Comandante/Motorista/Capopesca, 1.629,19 euro; Marinaio di 1^a (polivalente), 1.489,95 euro; Marinaio, 1.431,94 euro; Giovanotto, 1.292,71 euro; Mozzo, 1.257,90 euro.
- Pesca Mediterranea o d'altura: Comandante/Motorista/Capopesca, 1.791,66 euro; Marinaio di 1^a (polivalente), 1.652,42 euro; Marinaio, 1.594,41 euro; Giovanotto, 1.339,15 euro; Mozzo, 1.304,34 euro.
- Pesca Oceanica: Comandante, 4.380,10 euro; Direttore di macchina, 3.403,64 euro; 1° Ufficiale, 2.820,48 euro; 2° Ufficiale, 2.589,93 euro; Nostromo, 2.278,00 euro; Marinaio/Retiere, 2.142,38 euro; Giovanotto, 1.816,90 euro; Mozzo, 1.721,96 euro.

Importi comprensivi di TFR:

- Pesca Costiera Locale: Comandante/Motorista/Capopesca, 1.592,34 euro; Marinaio di 1^a (polivalente), 1.431,19 euro; Marinaio, 1.394,00 euro; Giovanotto, 1.381,61 euro; Mozzo, 1.369,21 euro.
- Pesca Costiera Ravvicinata: Comandante/Motorista/Capopesca, 1.765,88 euro; Marinaio di 1^a (polivalente), 1.617,13 euro; Marinaio, 1.555,15 euro; Giovanotto, 1.406,40 euro; Mozzo, 1.369,21 euro.
- Pesca Mediterranea o d'altura: Comandante/Motorista/Capopesca, 1.939,46 euro; Marinaio di 1^a (polivalente), 1.790,71 euro; Marinaio, 1.728,23 euro; Giovanotto, 1.456,01 euro; Mozzo, 1.418,82 euro.
- Pesca Oceanica: Comandante, 4.708,77 euro; Direttore di macchina, 3.664,75 euro; 1° Ufficiale, 3.041,24 euro; 2° Ufficiale, 2.794,73 euro; Nostromo, 2.461,23 euro; Marinaio/Retiere, 2.316,22 euro; Giovanotto, 1.968,22 euro; Mozzo, 1.866,71 euro.
- Confermato per tutti il valore del rateo mensile ai fini INPS (370,00 euro).

SALE BINGO

CCNL 23.11.2023

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile al personale dipendente delle sale bingo e *gaming hall* scaduta il 31.10.2021. La nuova disciplina decorre dall'1.12.2023 e scadrà il 30.11.2026.

In ambito economico si segnala l'incremento della paga base nazionale conglobata mensile (PBNM) da dicembre 2023 (non assorbibile), dicembre 2024 e dicembre 2025.

Di seguito i nuovi importi in vigore dall'1.12.2023: Dirigente, 3.786,31 euro; liv. Q, 2.437,76 euro; liv. A1, 2.095,44 euro; liv. A2, 1.856,84 euro; liv. B1, 1.690,87 euro; liv. B2, 1.535,27 euro; liv. C1, 1.421,16 euro; liv. C2, 1.296,68 euro; liv. D1, 1.141,08 euro; liv. D2, 1.037,34 euro.

Per quanto riguarda gli operatori di vendita, i nuovi valori minimi sono i seguenti: 1^a cat., 1.521,78 euro; 2^a cat., 1.381,75 euro; 3^a cat., 1.279,04 euro; 4^a cat., 1.167,02 euro.

Previsto inoltre un importo *una tantum* per i lavoratori in forza all'1.12.2023 assunti entro febbraio 2022. Tale importo, non assorbibile da eventuali superminimi, è distribuito in due ratei di uguale importo, spettanti a dicembre 2023 e a giugno 2024. Questi gli importi del singolo rateo: dirigente, 410,00 euro; liv. Q, 265 euro; liv. A1, 225,00 euro; liv. A2, 200,00 euro; liv. B1, 185,00 euro; liv. B2, 165,00 euro; liv. C1, 150,00 euro; liv. C2, 140,00 euro; liv. D1, 125,00 euro; liv. D2, 115,00 euro. Per gli operatori di vendita i valori sono: 1^a cat., 165,00 euro; 2^a cat., 150,00 euro; 3^a cat., 140,00 euro; 4^a cat., 125,00 euro.

TERZIARIO (CONFISAL - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA)

ACCORDO 29.12.2023

L'Accordo proroga al 30.4.2026 la scadenza del CCNL 1.7.2013, come da ultimo integrato dall'Accordo di rinnovo 21.12.2020 e dall'Accordo economico 29.12.2022, applicabile ai dipendenti delle imprese del settore terziario (commercio, distribuzione e servizi) aderenti a Sistema Commercio e Impresa.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

Il tema del mese: IL LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO NEL CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA

L'art. 7 del CCNL metalmeccanica industria del 5.2.2021 disciplina le prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo e ne regola per previste maggiorazioni retributive a favore dei lavoratori del settore.

Ai sensi dell'art. 5 del CCNL Metalmeccanica Industria stipulato in data 5.2.2021, la durata massima settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore. Essa può essere computata – in taluni casi – anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi.

Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro risulterà da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali.

Sempre in materia di orario di lavoro, il successivo art. 7 del medesimo CCNL disciplina invece le prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo.

33

Lavoro straordinario

La disposizione contrattuale contenuta all'art. 7 del CCNL in commento considera lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero, salve le deroghe e le eccezioni normativamente previste.

Il lavoro straordinario è contenuto nei limiti di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5 co. 4 del DLgs. 66/2003, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore.

Art. 5 co. 4 del DLgs. 66/2003

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:

- a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della L. 7.8.90 n. 241, come sostituito

dall'art. 2 co. 10 della L. 24.12.93 n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.

Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.

In ogni caso, per le attività di:

- riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare i limiti massimi annuali suddetti sono fissati in ore 250;
- manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 260 ore.

La norma contrattuale in parola specifica poi che il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto e che, salvo casi eccezionali e imprevedibili, la direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

Sono esenti da tale informazione preventiva le aziende di manutenzione, di installazione e di montaggio per le quali è prevista una comunicazione agli stessi organismi a scopo informativo.

La maggiorazione riconosciuta per il lavoro notturno risulta articolata come di seguito.

Lavoro straordinario	Per lavoro non a turni	Per lavoro a turni
Prime due ore	25%	25%
Ore successive	30%	30%
Straordinario festivo	55%	55%
Straordinario festivo con riposo compensativo	35%	35%
Straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%
Straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
Straordinario notturno festivo	75%	65%
Straordinario notturno festivo con riposo compensativo	55	50
Giornata del sabato* (prime 2 ore)	25%	25%
Nella giornata del sabato* (ore successive)	50%	50%

*Amnesso nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (lunedì-venerdì).

COMPARTO AUTO				
Descrizione	Non turnisti	Turnisti		
		1	2	3
Lavoro straordinario (prime due ore)	25%	25%	25%	25%
Lavoro straordinario (ore successive)	35%	35%	35%	35%
Straordinario notturno (prime 2 ore)	55%	45%	45%	55%
Straordinario notturno (ore successive)	55%	50%	50%	60%
Sabato o giornata equivalente in straordinario				
Diurno prime 2 ore	25%	25%	25%	25%
Diurno oltre 2 ore	60%	60%	60%	60%
Notturmo prime 2 ore	55%	45%	45%	55%
Notturmo oltre le 2 ore	55%	50%	50%	60%

COMPARTO AUTO				
Descrizione	Non turnisti	Turnisti		
		1	2	3
Festivo				
Festivo diurno	65%	65%	65%	65%
Notturmo festivo (prime 8 ore)	70%	65%	65%	75%
Notturmo festivo (oltre le 8 ore)	85%	75%	75%	85%
Festivo con riposo compensativo				
Diurno festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%	55%	55%
Notturmo festivo (oltre le 8 ore)	57%	70%	70%	80%

Lavoro notturno

Sempre secondo la disposizione contrattuale in esame, il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo lavorativo; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

La maggiorazione riconosciuta per il lavoro notturno risulta articolata come di seguito.

Lavoro notturno	Non a turni		A turni	
Notturmo	fino alle ore 22	20%	fino alle ore 22	20%
	oltre le ore 22	30%	oltre le ore 22*	25%
Notturmo festivo	Notturmo festivo	60%	fino alle ore 22	60%
			oltre le ore 22*	65%
Notturmo festivo con riposo compensativo	35%		fino alle ore 22	35%
			oltre le ore 22*	40%

*Le percentuali sono elevate per le ore cadenti dalle 22.00 alle 6.00, ad esclusione delle attività di gestione e manutenzione, svolte dalle aziende impiantistiche, che richiedono una articolazione dei turni a copertura delle 24 ore.

COMPARTO AUTO				
Descrizione	Non turnisti	Turnisti		
		1	2	3
Lavoro notturno fino alle 22	25%	-	27,5%	-
Lavoro notturno dalle ore 22	35%	-	-	60,5%
Notturmo festivo con riposo compensativo (prime 8 ore)	55%	-	60,5%	72,7%

Lavoro festivo

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 9 del medesimo CCNL, ossia:

- la domenica o il giorno di riposo settimanale compensativo;
- il 25 aprile (anniversario della liberazione);
- il 1° maggio (festa del lavoro);
- il 2 giugno (festa nazionale della Repubblica);
- il Capodanno (1° gennaio);

- l'Epifania del Signore (6 gennaio);
- il Lunedì di Pasqua (mobile);
- l'Assunzione di M.V. (15 agosto);
- l'Ognissanti (1° novembre);
- l'Immacolata Concezione (8 dicembre);
- il giorno del Natale (25 dicembre);
- il giorno di S. Stefano (26 dicembre);
- il giorno del S. Patrono del luogo ove è ubicata la sede di lavoro o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

La maggiorazione riconosciuta per il lavoro notturno risulta articolata come di seguito.

Lavoro festivo	Lavoro non a turni	Lavoro a turni
Diurno	50%	50%
Diurno con riposo compensativo	10%	10%
Notturmo	60%	55%
Notturmo con riposo compensativo	35%	30%

Banca ore

L'art. 7 del CCNL in parola prevede poi l'istituzione della Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo i seguenti criteri:

- ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal CCNL nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria;
- i lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità già previste per il "Conto ore". Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca-ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo;
- ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

Alle RSU, saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità ed alle condizioni già previste dal CCNL per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto.

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 FEBBRAIO 2024

COMUNICAZIONE (PICCOLA INDUSTRIA)

FLEXIBLE BENEFITS SCADENZA DELL'1.2.2024

A partire dal mese febbraio le aziende sono tenute a mettere a disposizione di ciascun dipendente (a tempo indeterminato o, se a termine, che abbia prestato almeno 6 mesi di servizio consecutivo nel corso del 2023) *flexible benefits* del valore di 258,00 euro. Tale importo non è oggetto di riproporzionamento per i lavoratori con contratto a tempo parziale.

COOPERATIVE SOCIALI

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.2.2024

Decorrono dall'1.2.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 26.1.2024; di seguito ne riportiamo i valori: liv. F2, 2.407,69 euro; liv. F1, 2.108,24 euro; liv. E2, 1.908,82 euro; liv. E1, 1.768,51 euro; liv. D3, 1.768,51 euro; liv. D2, 1.661,26 euro; liv. D1, 1.574,86 euro; liv. C3, 1.574,86 euro; liv. C2, 1.529,70 euro; liv. C1, 1.485,21 euro; liv. B1, 1.380,99 euro; liv. A2, 1.319,52 euro; liv. A1, 1.307,44 euro.

38

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY (ICT/CONFSAL-CIFA)

PREMIO PERFORMANCE SCADENZA DELL'1.2.2024

Con la retribuzione del mese di febbraio le aziende che alla data del 31.12.2023 erano prive di meccanismi premianti istituiti dalla contrattazione di secondo livello sono tenute a corrispondere ad ogni lavoratore una somma pari a 280,00 euro, a titolo di premio di *performance*.

INSTALLATORI E MANUTENTORI PISCINE (CONFSAL - CONFLAVORO)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.2.2024

Decorrono dall'1.2.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 20.1.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 1.800,70 euro; liv. 4, 1.675,25 euro; liv. 3, 1.523,00 euro; liv. 2, 1.416,15 euro; liv. 1, 1.357,95 euro.

WELFARE CONTRATTUALE SCADENZA DELL'1.2.2024

Entro l'1.2.2024 le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei dipendenti non in prova strumenti di *welfare* del valore di 200,00 euro, da utilizzare entro il 30.11.2024. Tale importo viene riproporzionato in relazione ai mesi di anzianità maturata nel corso del 2023, e in relazione al minore orario di lavoro per i lavoratori a *part time*.

ISTITUZIONI SOCIO ASSISTENZIALI (ANASTE)

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.2.2024

Con la retribuzione del mese di febbraio le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori il quindicesimo (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.

LAVORAZIONI CONTO TERZI A FAÇON (CISAL - ANPIT)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.2.2024

Decorrono dall'1.2.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 31.1.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.312,53 euro; liv. 1, 1.922,80 euro; liv. 2, 1.732,93 euro; liv. 3, 1.470,81 euro; liv. 4, 1.242,81 euro; liv. 5, 1.119,09 euro; liv. 6, 1.030,13 euro; liv. 7, 965,23 euro; liv. 8, 898,29 euro; operatore di vendita 1^a cat., 1.420,48 euro; operatore di vendita 2^a cat., 1.261,58 euro; operatore di vendita 3^a cat., 1.159,09 euro.

METALMECCANICA (PICCOLA INDUSTRIA/CONFAPI)

WELFARE AZIENDALE SCADENZA DELL'1.2.2024

Entro fine febbraio le aziende sono tenute a mettere a disposizione di ciascun dipendente strumenti di *welfare* del valore di 200,00 euro.

PANIFICAZIONE (CONFESERCENTI)

ELEMENTO PEREQUATIVO REGIONALE (EPR) SCADENZA DELL'1.2.2024

Le aziende prive al 31.12.2023 di contrattazione di secondo livello sono tenute ad erogare ai soli lavoratori in forza alla data del 25.9.2023 la seconda *tranche* dell'Elemento perequativo regionale (EPR) del valore di 40,00 euro. Tale importo, riservato ai lavoratori delle aziende ad indirizzo artigianale, è destinato esclusivamente ai lavoratori dei seguenti territori: Bolzano, Trento, Emilia Romagna, Veneto, Lombardia, Toscana e Friuli Venezia Giulia.

PANIFICAZIONE (FEDERPANIFICATORI)

ELEMENTO PEREQUATIVO REGIONALE (EPR) SCADENZA DELL'1.2.2024

Le aziende aderenti ad *Assipan* prive al 31.12.2023 di contrattazione di secondo livello sono tenute ad erogare ai soli lavoratori in forza alla data del 25.9.2023 la seconda tranche dell'Elemento perequativo regionale (EPR) del valore di 40,00 euro. Tale importo, riservato ai lavoratori delle aziende ad indirizzo artigianale, è destinato esclusivamente ai lavoratori dei seguenti territori: Bolzano, Trento, Emilia Romagna, Veneto, Lombardia, Toscana e Friuli Venezia Giulia.

PELLI E CUIOIO (INDUSTRIA)

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (EGR) SCADENZA DELL'1.2.2024

Con la retribuzione del mese di febbraio le aziende sono tenute a corrispondere l'Elemento di Garanzia Retributiva, nella misura di 230,00 euro in cifra fissa per tutti i lavoratori, con riferimento all'anno 2023.

RECAPITO CORRISPONDENZA

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.2.2024

Decorrono dall'1.2.2024 i nuovi importi dei minimi tabellari previsti dall'Accordo 14.11.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1, 2.050,59 euro; liv. 2, 1.854,59 euro; liv. 3, 1.567,29 euro; liv. 3S, 1.660,86 euro; liv. 4, 1.489,68 euro; liv. 5, 1.351,06 euro; liv. 5S, 1.389,70 euro; liv. 6, 1.272,96 euro.

SOCCORSO STRADALE (UGL - CONFIMEA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.2.2024

Decorrono dall'1.2.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 22.11.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.125,83 euro; liv. 1, 1.868,15 euro; liv. 2, 1.674,89 euro; liv. 3, 1.534,46 euro; liv. 4, 1.468,74 euro; liv. 5, 1.394,03 euro; liv. 6, 1.342,49 euro; liv. 7, 1.288,38 euro.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA SCADENZA DELL'1.2.2024

A decorrere dalla retribuzione di febbraio le aziende che abbiano omesso il versamento delle quote al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa sono tenute a corrispondere a ciascun dipendente a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR) un importo pari a 15,00 euro per 13 mensilità.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

INCENTIVI PER LE ASSUNZIONI DI BENEFICIARI DI ASSEGNO DI INCLUSIONE E SUPPORTO PER LA FORMAZIONE

Con il DL 48/2023 è stato introdotto un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione (ADI) o del Supporto per la formazione e il lavoro (SFL). Con la circ. 111/2023, l'INPS ha fornito le istruzioni per la fruizione di tale esonero.

Il DL 4.5.2023 n. 48 ha istituito, quali misure di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli:

- il Supporto per la formazione e il lavoro (di seguito, anche SFL), a decorrere dal 1.9.2023;
- l'Assegno di inclusione (di seguito, anche ADI), a decorrere dal 1.1.2024.

Al fine di promuovere l'inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti beneficiari delle predette misure, l'art. 10 co. 1 del citato DL 48/2023 ha introdotto un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'ADI o del SFL.

Ulteriori benefici sono previsti per:

- agenzie per il lavoro;
- patronati, enti bilaterali, associazioni senza fini di lucro, enti del Terzo settore, imprese sociali;
- beneficiari delle due misure di sostegno, nel caso in cui intraprendono un'attività di lavoro autonomo, impresa o una società cooperativa.

Con la circ. 29.12.2023 n. 111, l'INPS ha fornito le istruzioni per la fruizione di tale esonero.

Quadro normativo

In particolare, l'art. 10 co. 1 del DL 48/2023 prevede che ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, sia riconosciuto per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi

dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Ai sensi del medesimo co. 1 dell'art. 10, ultimo periodo, l'esonero è riconosciuto per ciascun lavoratore anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti durante la vigenza del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale.

Destinatari

L'esonero contributivo per l'assunzione di soggetti beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro o di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Pertanto, le agevolazioni in esame non si applicano nei confronti delle assunzioni effettuate dalla pubblica Amministrazione.

Rapporti di lavoro esonerabili

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 10 co. 1 e 2 e 12 co. 10, del DL 48/2023, l'esonero contributivo in esame spetta per le assunzioni:

- con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato;
- per le assunzioni effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno o parziale, di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro.

Il medesimo esonero è altresì riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

Le assunzioni/trasformazioni devono decorrere a fare data dall'1.1.2024.

Non rientra nell'ambito di applicazione della norma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale, tenuto conto delle peculiarità della specifica disciplina del rapporto di lavoro e delle eventuali causali di cessazione dello stesso (in particolare, la possibilità di recesso *ad nutum* riconosciuta al datore di lavoro e giustificata dal carattere prettamente fiduciario del rapporto).

Parimenti, in virtù della specialità della disciplina, l'incentivo non spetta per i rapporti di lavoro intermittente, la cui caratteristica principale è quella di modulare la durata delle prestazioni lavorative alla variabilità delle esigenze datoriali, né nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale.

Considerata, inoltre, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, l'agevolazione contributiva di cui alla norma in commento spetta anche per le assunzioni a scopo di somministrazione.

L'incentivo spetta anche per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. 142/2001.

Misura dell'esonero

L'agevolazione in oggetto, in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, compreso il contratto di apprendistato, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento:

- del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro;
- nel limite massimo di importo pari a 8.000,00 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, per la durata di 12 mesi.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 666,66 euro (8.000,00/12 euro) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,50 euro (666,66/31 euro) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Non sono oggetto di esonero:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile";
- il contributo ai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 29 del DLgs. 14.9.2015 n. 148, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento, al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige Sudtirolo e al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai Fondi di assistenza sanitaria ex DL 29.3.91 n. 103;

- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1 co. 8 e 14 del DLgs. 30.4.97 n. 182;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi, di cui all'art. 1 co. 3 e 4 del DLgs. 30.4.97 n. 166.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Durata

Se l'assunzione avviene con contratto di lavoro a tempo:

- indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, l'esonero è del 100% (nel limite massimo di 8.000,00 euro su base annua), per un massimo di 12 mesi;
- determinato o stagionale, pieno o parziale, l'esonero è ridotto al 50% (nel limite massimo di 4.000,00 euro su base annua), per un massimo di 12 mesi (e comunque non oltre la durata del rapporto).

L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti per l'assunzione a tempo determinato o stagionale.

Sul punto, viene chiarito che l'esonero spetta nella misura pari al 50% e per una durata massima di 12 mesi se l'assunzione avviene con contratto di lavoro a tempo determinato, a cui possono aggiungersi ulteriori 12 mesi nella misura del 100% in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato. In sostanza, se nel corso del suo svolgimento il rapporto di lavoro a tempo determinato già agevolato viene trasformato in un contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo può spettare complessivamente fino a un massimo di 24 mesi, sebbene in misura differente.

Condizioni di spettanza

Il diritto alla fruizione dell'esonero in oggetto è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'art. 31 del DLgs. 150/2015, al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, nonché al rispetto dei presupposti specificamente previsti dal DL 48/2023.

Ai sensi dell'art. 10 co. 1 del DL 48/2023, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo in oggetto maggiorato delle sanzioni civili, nelle seguenti fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro realizzatesi nei 24 mesi successivi all'assunzione:

- licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo;

- recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione;
- recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
- dimissioni del lavoratore per giusta causa.

Inoltre, si precisa che, nelle ipotesi in cui il predetto incentivo è attribuito anche alle agenzie per il lavoro o agli enti individuati ai sensi dell'art. 10 co. 4 e 5 del DL 48/2023, l'insorgenza, per i motivi di legge sopra richiamati, dell'obbligo di restituzione dell'incentivo fruito da parte del datore di lavoro non ha effetti in relazione al contributo agli stessi riconoscibile per la mera attività di mediazione. Infine, ai sensi dell'art. 10 co. 7 del DL 48/2023, l'esonero non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti in materia di collocamento obbligatorio dei disabili dall'art. 3 della L. 68/99, fatta salva l'ipotesi di assunzione del beneficiario dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

L'art. 10 co. 8 del DL 48/2023 subordina l'efficacia dell'esonero contributivo in argomento al rispetto della disciplina in materia di aiuti "*de minimis*", secondo quanto disposto dai regolamenti (UE) sugli aiuti di importanza minore 1407/2013 (regime generale), 1408/2013 (settore agricolo) e 717/2014 (settore della pesca e dell'acquacoltura).

Per la concessione di tali aiuti non è necessaria la preventiva autorizzazione da parte della Commissione europea, ai sensi dell'art. 108 par. 3 del TFUE.

Coordinamento con altri esoneri

Ai sensi dell'art. 10 co. 9 del DL 48/2023, nel definire il regime dell'esonero contributivo per l'assunzione dei beneficiari del SFL o dell'ADI, il legislatore ha fissato espressamente gli ambiti di compatibilità.

La citata disposizione prevede, infatti, che l'esonero contributivo in oggetto sia cumulabile, in primo luogo, con gli esoneri contributivi per l'occupazione giovanile e per l'assunzione di lavoratrici svantaggiate da ultimo normati dalla L. 197/2022.

L'art. 10 co. 9 del DL 48/2023 prevede altresì che l'esonero contributivo in oggetto sia cumulabile con l'incentivo economico per l'assunzione di soggetti disabili di cui all'art. 13 della L. 68/99.

Sul punto, si chiarisce che la cumulabilità tra l'esonero contributivo per l'assunzione dei soggetti beneficiari del SFL o dell'ADI, laddove si tratti, segnatamente, di persone con disabilità, con il citato incentivo economico per l'assunzione di soggetti disabili, è possibile nei limiti del 100% dei costi salariali ammissibili.

In relazione alla restante platea di esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente relativi alla contribuzione datoriale, l'esonero in trattazione, considerata la sua entità (100% dei contributi datoriali nel limite massimo di 8.000,00 euro annui), nonché in ragione della tecnica utilizzata dal legislatore per la regolazione degli spazi di compatibilità, deve ritenersi strutturalmente non cumulabile.

L'esonero in oggetto è, infine, cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore.

Portale delle agevolazioni

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS – avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on line* appositamente predisposto dall'Istituto e reperibile sul sito Internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni – la domanda di ammissione all'agevolazione. Al riguardo, si precisa che verrà data comunicazione della pubblicazione del suddetto modulo con apposito messaggio. L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali:

- calcolerà l'ammontare del beneficio spettante in base alle informazioni sul Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
- consulterà, qualora ricorrano le condizioni previste dai regolamenti comunitari in materia di aiuti "*de minimis*", il Registro nazionale degli Aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere l'agevolazione richiesta;
- fornirà, qualora risulti che il lavoratore sia percettore del SFL o dell'ADI e che vi sia sufficiente capienza di aiuti "*de minimis*" in capo al datore di lavoro, un riscontro di accoglimento della domanda.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituirà l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive.

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