

Aprile 2024

Circolare per la

in materia di lavoro
e previdenza



1. Le novità del mese

Marzo in pillole pag 2

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

Le novità in materia di lavoro del decreto "PNRR" pag 10

L'opzione previdenziale per istruttori e direttori tecnici sportivi pag 23

Le retribuzioni convenzionali 2024 per i lavoratori italiani all'estero pag 25

Il regime contributivo per le prestazioni assistenziali dei lavoratori sportivi pag 27

3. Il punto sulla contrattazione collettiva

Le novità di marzo in pillole pag 30

Il tema del mese: l'applicazione del contratto collettivo nell'ambito del trasferimento d'azienda pag 37

Il focus sui prossimi adempimenti: lo scadenario di aprile 2024 pag 40

4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

Incentivi per i processi di aggregazione delle imprese e per la tutela occupazionale pag 48

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

MARZO IN PILLOLE

AGENZIA DELLE ENTRATE - DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

Con la risposta a interpello 5.3.2024 n. 59, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato ex art. 1 co. 182 ss. della L. 208/2015, è necessario che il raggiungimento degli obiettivi prefissati sia collegato con l'erogazione del premio e sia misurato e verificato un valore incrementale rispetto a quello registrato in riferimento all'anno precedente.

Se tali condizioni non sono interamente soddisfatte, l'agevolazione non potrà trovare applicazione.

INPS - ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI DONNE DISOCCUPATE BENEFICIARIE DEL REDDITO DI LIBERTÀ

Con la circ. 5.3.2024 n. 41, l'INPS ha fornito le prime indicazioni operative in merito all'esonero contributivo, introdotto dall'art. 1 co. 191 ss. della L. 213/2023 (legge di bilancio 2024), per i datori di lavoro privati che assumono donne disoccupate, vittime di violenza e percettrici del reddito di libertà ex art. 105-*bis* del DL 34/2020, al fine di favorire il percorso di uscita dalla violenza attraverso l'inserimento nel mercato del lavoro.

Il beneficio in questione consiste in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi all'INAIL) nella misura del 100%, nel limite massimo di importo di 8.000,00 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

In particolare, tale beneficio spetta per:

- le assunzioni a tempo indeterminato, per la durata di 24 mesi;
- le assunzioni a tempo determinato, per la durata di 12 mesi (ossia per la durata del rapporto di lavoro fino a un massimo di 12 mesi);
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine, sia già agevolato che non agevolato, per la durata di 18 mesi dalla data di assunzione a tempo determinato.

Inoltre, l'esonero è riconosciuto anche in caso di *part time*, di rapporti di lavoro a scopo di somministrazione e in ipotesi di proroga del rapporto a tempo determinato (fino al limite di 12 mesi dalla data di assunzione).

INPS - SOSPENSIONE DEI TERMINI PER I VERSAMENTI DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A SEGUITO DI CALAMITÀ NATURALI

Con la circ. 6.3.2024 n. 43, l'INPS ha fornito chiarimenti in merito agli effetti del mancato o parziale pagamento dell'importo delle singole rate – alle rispettive scadenze – aventi a oggetto i contributi previdenziali e assistenziali per i quali siano stati sospesi i termini di versamento a seguito di calamità naturali.

Con l'occasione, si precisa che anche nel caso del versamento dei contributi in modalità rateale e non in unica soluzione, l'obbligo contributivo costituisce un'obbligazione unica, essendo la divisione in rate soltanto una modalità per agevolarne il recupero.

Per tale motivo, il mancato pagamento di due rate, anche non consecutive, comporta la

decadenza dal beneficio della rateizzazione, ma non da quello della eventuale definizione agevolata in misura ridotta; i crediti residui verranno affidati all'Agente della riscossione per le attività di recupero coattivo con applicazione delle sanzioni civili, ai sensi dell'art. 116 co. 8 lett. a) della L. 388/2000, a decorrere dalla data di ripresa del versamento.

Invece, nell'ipotesi di pagamento parziale delle rate, non si configura la decadenza dal beneficio della rateizzazione che potrà proseguire fino alla scadenza originariamente prevista.

In tale caso, sul debito residuo saranno dovute le ordinarie sanzioni civili, sempre ai sensi dell'art. 116 co. 8 lett. a) della L. 388/2000.

INL - LAVORI IN AMBIENTI CONFINATI O SOSPETTI DI INQUINAMENTO

Con la nota 7.3.2024 n. 1937, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha precisato che, nel caso di appalti per l'esecuzione di lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, dovranno essere certificati (ai sensi del Titolo VIII Capo I del DLgs. 276/2003) i soli contratti di natura "atipica" del personale utilizzato dall'appaltatore e non ogni assunzione che avvenga con normali contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Con tale interpretazione, l'INL ha ritenuto opportuno proporre una modifica al DPR 177/2011, la cui attuale formulazione è suscettibile di diverse interpretazioni, che, nelle more degli esiti di tale iniziativa, debba essere osservata una interpretazione "letterale" dell'art. 2 co. 1 lett. c) del DPR 177/2011, ciò al fine di non sovraccaricare l'attività delle Commissioni di certificazione e di evitare possibili contenziosi.

INPS - RICOSTITUZIONE CONTRIBUTIVA PER I SUPPLEMENTI PENSIONISTICI

Con il messaggio 11.3.2024 n. 1027, l'INPS ha comunicato di aver predisposto una nuova tipologia di ricostituzione contributiva per la modifica dei supplementi pensionistici, intendendo per tali gli incrementi della pensione previsti dall'art. 4 della L. 1338/62 e liquidati a coloro che hanno effettuato il versamento di contributi anche in periodi successivi alla data di decorrenza del trattamento pensionistico.

Con l'occasione, si rende noto che, con l'introduzione della nuova tipologia "Ricostituzione per variazione dati supplemento", non è più possibile richiedere la correzione e/o integrazione dei dati di un supplemento già liquidato sulla pensione attraverso l'istanza di ricostituzione documentale.

Le istanze possono essere presentate direttamente dal sito Internet dell'INPS, accedendo all'interno dell'area "Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, Certificazioni, APE Sociale e Beneficio precoci" e selezionando la nuova tipologia nel menu "Variazione pensione".

In via alternativa, è possibile utilizzare i servizi offerti dai Patronati oppure chiamare il Contact Center Integrato.

INPS - TELELAVORO TRANSFRONTALIERO ABITUALE

Con il messaggio 13.3.2024 n. 1072, l'INPS ha dettato istruzioni in merito all'Accordo Quadro sull'applicazione dell'art. 16 § 1 del regolamento CE 883/2004 nel caso di telelavoro transfrontaliero abituale.

L'Accordo prevede che, su richiesta formulata con il consenso del datore e del lavoratore, una persona che svolge abitualmente telelavoro transfrontaliero può essere soggetta alla legislazione dello Stato in cui il datore di lavoro ha la sede legale o il domicilio (per un massimo di 3 anni prorogabili), a condizione che il telelavoro transfrontaliero nello Stato di residenza della persona sia svolto in misura inferiore al 50% del tempo di lavoro complessivo.

Inoltre, l'Accordo si applica esclusivamente agli Stati firmatari (per l'Italia l'Accordo è in vigore dall'1.1.2024) e ai lavoratori dipendenti che:

- svolgono abitualmente telelavoro transfrontaliero;
- risiedono in uno Stato firmatario (mentre la sede legale o il domicilio dell'impresa o del datore di lavoro sono situati in un altro Stato firmatario);
- sarebbero soggetti alla legislazione dello Stato di residenza per effetto delle norme generali contenute nei regolamenti comunitari.

INPS - DISCIPLINA DELLE PENSIONI DI VECCHIAIA E ANTICIPATA 2024

Con la circ. 13.3.2024 n. 46, l'INPS ha illustrato le disposizioni in materia di pensioni di vecchiaia e anticipata introdotte dall'art. 1 co. 125 della L. 213/2023 (legge di bilancio 2024), con riferimento ai lavoratori il cui primo accredito contributivo è successivo al 31.12.95 (c.d. "contributivi").

In merito alla pensione di vecchiaia, si ricorda che dal 2024 per i predetti lavoratori, il requisito di importo soglia di cui all'art. 24 co. 7 del DL 201/2011, richiesto per l'accesso al trattamento pensionistico, è pari all'importo dell'assegno sociale, il cui valore provvisorio, per l'anno 2024, è fissato a 534,41 euro per 13 mensilità.

Invece, con riferimento alla pensione anticipata, la norma stabilisce che dall'1.1.2024 il requisito di importo soglia per l'accesso alla pensione di cui all'art. 24 co. 11 del DL 201/2011, è pari a 3 volte l'importo mensile dell'assegno sociale, ridotto a 2,8 volte per le donne con un figlio e a 2,6 volte per le donne con due o più figli.

Infine, si ricorda come la disposizione in esame abbia individuato un importo massimo dell'assegno pensionistico da porre in pagamento, prevedendo che fino alla maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia (67 anni), il trattamento di pensione anticipata non possa superare l'importo massimo mensile corrispondente a 5 volte il trattamento minimo stabilito per ciascun anno.

4

INPS - INCENTIVO AL POSTICIPO DEL PENSIONAMENTO

Con il messaggio 14.3.2024 n. 1107, l'INPS è intervenuto in merito all'incentivo riconosciuto ai lavoratori che, pur avendo maturato entro quest'anno i requisiti per accedervi (62 anni di età e un'anzianità contributiva di 41 anni), decidono di rinunciare alla pensione anticipata flessibile "Quota 103" ex art. 14.1 del DL 4/2019.

Si ricorda che l'esercizio di tale facoltà, coordinata con la riformulata disciplina di "Quota 103" dall'art. 1 co. 140 della L. 213/2023 (legge di bilancio 2024), comporta la rinuncia all'accredito contributivo della quota dei contributi IVS a carico del lavoratore dalla prima decorrenza utile per il trattamento di pensione anticipata flessibile fino al conseguimento di una pensione diretta o del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia.

Con l'occasione, l'INPS precisa che per i soggetti che maturano il diritto alla pensione "Quota 103" nell'anno 2024, l'esonero contributivo in questione non può avere una decorrenza antecedente:

- al 2.8.2024 per i lavoratori dipendenti del settore privato, ovvero al 2.10.2024 per i dipendenti pubblici, se il trattamento pensionistico è liquidato a carico della Gestione esclusiva dell'AGO;
- all'1.9.2024 per i lavoratori dipendenti del settore privato, ovvero all'1.11.2024 per i dipendenti pubblici, se il trattamento pensionistico è liquidato a carico di una Gestione diversa da quella esclusiva dell'AGO.

INPS - OBBLIGHI INFORMATIVI E CONTRIBUTIVI FIS E CIGS PER LE COOPERATIVE

Con il messaggio 19.3.2024 n. 1167, l'INPS ha ricordato che – per effetto di quanto previsto dal nuovo co. 3-*bis* dell'art. 20 del DLgs. 148/2015 – anche i datori di lavoro costituiti in forma di società cooperative ai sensi del DPR 602/70, che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti nel semestre di riferimento, sono attratti dalla disciplina in materia di CIGS e sono tenuti al versamento della relativa contribuzione di finanziamento per i lavoratori dipendenti, siano essi soci lavoratori subordinati o lavoratori subordinati non soci, esclusi i dirigenti.

Le cooperative in argomento sono tenute al versamento dei contributi di finanziamento, a decorrere dal periodo di competenza gennaio 2024, del Fondo di integrazione salariale (FIS) e della CIGS.

Sul punto, l'Istituto precisa che la procedura di calcolo verrà adeguata a decorrere dal periodo di competenza "aprile 2024" e che la regolarizzazione del periodo gennaio-marzo 2024 potrà essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di aprile, maggio e giugno 2024.

INPS - REGIME PREVIDENZIALE PER ISTRUTTORI E DIRETTORI TECNICI SPORTIVI

Con il messaggio 20.3.2024 n. 1190, l'INPS è intervenuto in merito alla previsione ex art. 14 del DL 215/2023 convertito (c.d. decreto "Milleproroghe") con cui è stato prorogato dal 31.12.2023 al 30.6.2024 il termine entro il quale gli istruttori presso impianti e circoli, nonché i direttori tecnici e gli istruttori presso società sportive, possono optare per il mantenimento del regime previdenziale già in godimento presso il Fondo pensione dei lavoratori dello spettacolo.

In difetto di tale scelta, i predetti soggetti confluiranno nel regime previdenziale regolato nell'ambito della riforma del lavoro sportivo dall'art. 35 del DLgs. 36/2021, che prevede l'iscrizione al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi nell'ipotesi di rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di lavoro di qualsiasi natura nell'ambito del settore professionistico, ovvero alla Gestione separata dell'INPS nei casi di rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato al di fuori dei settori professionistici.

Nel merito, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per la gestione dell'opzione in parola, rendendo noto che la facoltà di opzione è esercitabile dai soggetti interessati attraverso la procedura telematica presente sul portale istituzionale www.inps.it.

Con l'occasione vengono inoltre fornite le istruzioni per gestire i flussi UniEmens per i periodi di decorrenza novembre 2023 e per le operazioni di regolarizzazione relative all'esercizio o meno dell'opzione.

5

INPS - ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI DI EX LAVORATORI DI ALITALIA

Con la circ. 22.3.2024 n. 47, l'INPS ha fornito le prime istruzioni operative in merito all'esonero contributivo riconosciuto dall'art. 12 co. 6 del DL 104/2023 per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato:

- di ex lavoratori dipendenti di Alitalia - Società aerea italiana spa e di Alitalia Cityliner spa;
- effettuate dall'1.1.2024 al 31.10.2024.

Si tratta di un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riconosciuto:

- per un periodo massimo di 36 mesi;
- nel limite massimo di importo pari a 6.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Sono esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro con contratto di apprendistato e di lavoro domestico, mentre sono inclusi i rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati con una cooperativa di lavoro.

Operativamente, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS un'apposita istanza on line tramite il "Portale delle agevolazioni" presente sul sito istituzionale.

In seguito, l'Istituto informerà il richiedente in merito alla capienza di risorse finanziarie e indicherà l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita attraverso le denunce contributive.

INPS - GESTIONE UNIEMENS DELL'ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Con il messaggio 22.3.2024 n. 1217, l'INPS è intervenuto con riferimento alla disciplina dell'assegno di integrazione salariale ex art. 30 del DLgs. 148/2015, come modificato dall'art. 1 co. 208 della L. 234/2021.

Nel dettaglio, l'Istituto previdenziale ha comunicato l'unificazione dei "codici evento" nel flusso UniEms e i codici conguaglio per la prestazione in argomento e per l'accredito della relativa contribuzione correlata, nonché per il versamento del contributo addizionale, per tutte le causali previste, compresa la causale "contratto di solidarietà".

Operativamente, dal periodo di competenza aprile 2024 dovrà essere valorizzato esclusivamente il codice evento "AOR", già in uso per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa tutelati dall'assegno di integrazione salariale erogato dai Fondi di solidarietà e dal FIS per le altre causali.

Inoltre, per esporre l'importo conguagliato dovrà essere utilizzato il codice causale già in uso "L001" e per il versamento del contributo addizionale il codice causale "A101". Si precisa che, per quanto riguarda i flussi di variazione UniEms relativi a periodi precedenti ad aprile 2024, rimangono in essere gli attuali codici operativi.

INPS - GESTIONE CONTRIBUTIVA DEL MASSIMALE ANNUO EX L. 335/95

Con la circ. 25.3.2024 n. 48, l'INPS ha comunicato il pronto rilascio di una nuova funzionalità on line denominata "PRISMA", che ha lo scopo di fornire le informazioni presenti negli archivi informatici del medesimo Istituto, utili a supportare il datore di lavoro nella valutazione del corretto adempimento dell'obbligo contributivo in relazione all'applicabilità o meno del massimale di cui all'art. 2 co. 18 della L. 335/95.

La funzionalità in questione è attiva dall'1.4.2024 e consentirà al datore di lavoro o a un suo intermediario di consultare un prospetto nel quale sono previsti tutti gli elementi informativi, noti all'INPS, utili ad assolvere correttamente l'obbligo contributivo nel rispetto del massimale, sia con riferimento alla presenza di periodi utili o utilizzabili ai fini dell'anzianità assicurativa collocata anteriormente all'1.1.1996, sia in relazione all'avvenuta presentazione e/o autorizzazione della domanda di opzione al sistema contributivo di cui all'art. 1 co. 23 della L. 335/95.

INPS - RETRIBUZIONI CONVENZIONALE 2024 PER I LAVORATORI ALL'ESTERO

Con la circ. 25.3.2024 n. 49, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per l'applicazione delle retribuzioni convenzionali, stabilite per quest'anno dal DM 6.3.2024, da prendere come riferimento per il calcolo dei contributi dovuti per i lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari.

In particolare, l'Istituto previdenziale precisa che le retribuzioni convenzionali devono essere prese a riferimento per:

- i lavoratori (italiani, cittadini degli altri Stati UE o extracomunitari titolari di un regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro in Italia) inviati dal proprio datore di lavoro in Paesi extracomunitari non legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale;

- i lavoratori (come sopra definiti) operanti in Paesi convenzionati, limitatamente alle assicurazioni non contemplate dagli accordi vigenti.

Le aziende che nel mese di gennaio, febbraio e marzo 2024 abbiano operato in difformità dalle istruzioni recate dalla circolare in commento sono ammesse a regolarizzare tale periodo, senza aggravio di oneri aggiuntivi, entro il 16.6.2024.

INPS - GESTIONE CONTRIBUTIVA DEI LAVORATORI SPORTIVI

Con la circ. 50/2024, l'INPS ha illustrato il regime contributivo previsto dall'art. 33 co. 2 del DLgs. 36/2021 per i lavoratori sportivi subordinati, destinatari delle tutele relative all'assicurazione economica di malattia e maternità, agli assegni per il nucleo familiare e alla NASpl.

Tra l'altro, l'Istituto evidenzia come la citata norma chiarisca che i lavoratori subordinati sportivi, iscritti al Fondo pensioni lavoratori sportivi a prescindere dalla qualifica professionale, sono soggetti all'applicazione del massimale annuo della base contributiva (pari a 119.650,00 euro per il 2024), per le predette tutele.

Inoltre, si precisa che, ai fini dell'anticipazione delle prestazioni ai lavoratori sportivi, con successivo conguaglio, i datori di lavoro devono tener conto, per il calcolo dell'indennità da erogare e conguagliare, del limite giornaliero di massimale, annualmente rivalutato e pari a 383,00 euro per il 2024.

Con l'occasione, sono state fornite indicazioni operative anche per la gestione della contribuzione nei flussi UniEmens, con particolare riferimento ai versamenti eccedenti il massimale annuo.

INPS - ACCORDO DI SICUREZZA SOCIALE TRA ITALIA E GIAPPONE

Con la circ. 27.3.2024 n. 52, l'INPS ha esaminato l'Accordo tra Italia e Giappone sulla sicurezza sociale del 6.2.2009, ratificato con la L. 97/2015, e l'Accordo amministrativo del 30.8.2023, in vigore dall'1.4.2024.

L'Accordo si applica:

- all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti;
- alle Gestioni speciali per i lavoratori autonomi;
- alla Gestione separata;
- alle Gestioni sostitutive ed esclusive dell'AGO.

L'Accordo prevede:

- il principio generale della territorialità, secondo cui la persona che svolge un'attività subordinata o autonoma sul territorio di uno Stato contraente è esclusivamente soggetta alla legislazione dello Stato in cui viene svolta tale attività;
- la possibilità di deroghe al suddetto principio (ad esempio, il lavoratore impiegato nel territorio di uno Stato contraente, alle dipendenze di un datore di lavoro che ha la propria sede nel territorio di tale Stato, il quale venga temporaneamente distaccato dal proprio datore di lavoro nel territorio dell'altro Stato contraente, resta soggetto alla legislazione del primo Stato contraente, a condizione che la durata del distacco non sia superiore a 5 anni, prorogabili);
- la possibilità di concedere eccezioni per particolari persone o categorie.

INPS - PERSONALE SANITARIO IN QUIESCENZA IMPIEGATO NELL'EMERGENZA COVID-19

Con il messaggio 27.3.2024 n. 1259, l'INPS è intervenuto in merito alla proroga disposta per tutto il 2024 dall'art. 4 co. 6 del DL 215/2023 (c.d. decreto "Milleproroghe"), per gli incarichi conferiti al personale sanitario già in pensione (dirigenti medici, veterinari e sanitari, personale del ruolo sanitario del comparto sanità e gli operatori socio-sanitari) per fare fronte all'emergenza sanitaria da COVID-19, ai sensi dell'art. 2-bis del DL 18/2020.

Nel merito, l'Istituto previdenziale ha chiarito che per effetto della citata proroga, i redditi percepiti a seguito di incarichi semestrali di lavoro autonomo conferiti entro il 31.12.2024 ai predetti soggetti, risultano incumulabili con i trattamenti pensionistici anticipati di cui agli artt. 14 e 14.1 del DL 4/2019, ossia le pensioni "Quota 100" e "Quota 102", nonché la pensione anticipata flessibile ("Quota 103").

INPS - ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE DEL FONDO TLC

Con il messaggio 27.3.2024 n. 1274, l'INPS ha reso noto che a decorrere dal 28.3.2024 è possibile presentare le domande di accesso all'assegno di integrazione salariale (AIS) garantito dal Fondo TLC istituito con DM 4.8.2023.

L'Istituto previdenziale, nel fornire le prime istruzioni, ha chiarito che:

le istanze presentate per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa tra il 31.1.2024 e il 28.3.2024 sono considerate nei termini se presentate entro 15 giorni dal 28.3.2024;

per le domande riferite a causali per eventi oggettivamente non evitabili (c.d. "EONE"), riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa tra l'1.1.2024 e il 28.3.2024, il termine di presentazione scade alla fine di aprile 2024;

per le domande relative a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa successivi al 28.3.2024, si applicano gli ordinari termini di presentazione.

La domanda per beneficiare dell'assegno è presentabile esclusivamente dalla piattaforma "OMNIA IS", con la possibilità di compilare l'istanza in modalità semplificata e fortemente assistita.

INPS - PRESTAZIONI INTEGRATIVE DELLA NASPI DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ DEI SERVIZI AMBIENTALI

Con il messaggio 28.3.2024 n. 1281, l'INPS ha fornito le istruzioni per presentare le domande di prestazioni integrative alla NASpl, garantite dal Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali, in linea con quanto previsto in via generale dall'art. 26 co. 9 del DLgs. 148/2015.

Nel dettaglio, l'applicazione on line per presentare la domanda è presente sul portale www.inps.it, seguendo il percorso "Accesso ai servizi per aziende e consulenti", "CIG e Fondi di solidarietà" e "Assegno emergenziale".

Il datore di lavoro dovrà quindi selezionare il Fondo in argomento, allegando i dati analitici dei lavoratori interessati e indicando se si richiede l'integrazione dell'importo dell'indennità NASpl o l'integrazione della durata della stessa, nel limite di ulteriori 18 mesi.

Sul punto, si precisa che occorre presentare distinte domande per ogni tipo di prestazione integrativa richiesta.

Una volta acquisita la domanda e confermato l'invio, verrà assegnato un numero di protocollo e sarà possibile stampare la ricevuta di presentazione, nonché il prospetto dei dati trasmessi.

MINISTERO DELL'INTERNO - INGRESSO LAVORATORI ALTAMENTE QUALIFICATI

Con la circ. 2829/2024, i Ministeri del Lavoro e dell'Interno hanno fornito indicazioni in merito alle disposizioni di cui all'art. 1 del DLgs. 152/2023, di attuazione della direttiva UE 2021/1883, sulle condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini stranieri che intendono svolgere lavori altamente qualificati.

Modificando l'art. 27-*quater* del DLgs. 286/98, viene innanzitutto ampliato il novero dei soggetti abilitati a richiedere il rilascio della Carta blu Ue (che consente l'ingresso al di fuori delle quote annuali), nonché le condizioni di lavoro minime che il datore di lavoro deve garantire in una proposta vincolante, in quanto quest'ultima deve ora prevedere un contratto di lavoro di almeno 6 mesi di durata (anziché i previgenti 12 mesi).

Inoltre, si riduce da 24 a 12 mesi il periodo di vincolo fra il lavoratore straniero e il datore di lavoro e si consente ai possessori di Carta blu Ue rilasciata da un altro Stato membro, di poter entrare e soggiornare in Italia per svolgere attività lavorativa durante un periodo massimo di 90 giorni, compreso in un arco temporale di 180 giorni.

Ancora, nel caso in cui il titolare di Carta blu intenda esercitare attività lavorativa in Italia per un periodo superiore a 90 giorni, avendo soggiornato da almeno 12 mesi (anziché i previgenti 18 mesi) in un altro Stato membro, potrà fare ingresso in Italia senza necessità di visto, previo rilascio di nulla osta.

INPS - CONTRIBUTIONI "MINORI" DELLE AZIENDE SPECIALI

Con la circ. 3.4.2024 n. 53, l'INPS ha illustrato l'assetto degli obblighi contributivi delle aziende speciali (non aventi la forma giuridica di società di capitali) di cui all'art. 114 co. 1 del DLgs. 267/2000 (Testo unico degli enti locali), relativi alle assicurazioni minori di previdenza per il personale dipendente, quali:

- la malattia (2,22% operai industria, 2,44% terziario) e la maternità (industria 0,46%, terziario 0,24%);
- l'ex CUAF;
- il Fondo di garanzia per il TFR (0,20%, 0,40% dirigenti industria);
- la NASpl (1,31% contribuzione ordinaria, 0,30% contribuzione ex art. 25 della L. 845/78);
- il FIS (0,50% fino a 5 dipendenti, 0,80% oltre i 5 dipendenti);
- la CIGS (0,90%).

Infine, si comunica che, ai fini di una classificazione uniforme delle aziende speciali, sono stati istituiti i due nuovi codici statistico contributivi (c.s.c.) "20202", per le aziende che esercitano attività di servizi, e "20203", per quelle che svolgono attività di natura industriale.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO DEL DECRETO “PNRR”

Il DL 19/2024, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), ha altresì introdotto numerose novità in materia di lavoro e previdenza.

Il DL 2.3.2024 n. 19, pubblicato, sulla *Gazzetta Ufficiale* Serie Generale 2.3.2024 n. 52, ha introdotto specifiche disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Tra queste, si segnalano numerose novità in materia di lavoro e previdenza, come di seguito riportate.

Il provvedimento in commento è entrato in vigore il 2.3.2024 e dovrà essere convertito in legge entro l'1.5.2024.

Requisiti per fruire dei benefici normativi e contributivi

L'art. 29 co. 1 del provvedimento in esame interviene sui requisiti che devono essere posseduti dai datori di lavoro per fruire dei benefici normativi e contributivi previsti dalla disciplina in materia di lavoro e legislazione sociale.

Innanzitutto, si dispone la modifica dell'art. 1 co. 1175 della L. 27.12.2006 n. 296, prevedendo che i benefici normativi e contributivi previsti in materia di lavoro e legislazione sociale siano subordinati, oltre che al possesso del DURC da parte dei datori di lavoro, al rispetto degli altri obblighi di legge e della contrattazione collettiva, anche all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro.

Inoltre, aggiungendo all'art. 1 della L. 296/2006 il nuovo co. 1175-*bis*, si prevede il mantenimento dei benefici normativi e contributivi in caso di successiva regolarizzazione:

- degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- delle violazioni accertate di cui al medesimo co. 1175;
- entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche previsioni normative.

In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il nuovo co. 1175-bis prevede che il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

Trattamento economico dei lavoratori impiegati nell'appalto ed estensione della responsabilità solidale

L'art. 29 co. 2 del decreto in commento integra l'art. 29 del DLgs. 10.9.2003 n. 276 con il nuovo co. 1-bis, prevedendo la corresponsione in favore del personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto.

Inoltre, viene estesa la responsabilità solidale tra committente o datore di lavoro e appaltatore/subappaltatori anche alle ipotesi di interposizione fittizia/somministrazione illecita di manodopera e di illiceità dell'appalto e del distacco, ossia:

- alle ipotesi dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro nei casi di cui all'art. 18 co. 2 del DLgs. 276/2003;
- ai casi di appalto e di distacco di cui all'art. 18 co. 5-bis del DLgs. 276/2003.

Regime sanzionatorio per lavoro sommerso e irregolare

L'art. 29 co. 3 e 4 del DL 19/2024 modifica il regime sanzionatorio applicabile nelle ipotesi di:

- impiego effettivo di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (c.d. lavoro "nero"), anche con riferimento al lavoro subordinato occasionale in agricoltura;
- violazioni di norme in materia di somministrazione di lavoro, anche con riferimento alla fattispecie della somministrazione fraudolenta, per la quale viene introdotta anche la pena dell'arresto.

Viene modificata in aumento la sanzione pecuniaria ex art. 3 co. 3 - 5 del DL 12/2002 (c.d. "maxisanzione" per lavoro nero), portando al 30% la percentuale di incremento già prevista nella misura del 20% dall'art. 1 co. 445 lett. d) n. 1 della L. 145/2018.

Alla luce di tale incremento, gli importi sanzionatori variano:

- da 1.950,00 a 11.700,00 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro (in luogo dei preventivi importi, pari a 1.800,00 euro nel minimo e a 10.800,00 euro nel massimo);

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

- da 3.900,00 a 23.400,00 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di effettivo lavoro (in luogo dei previgenti importi, pari a 3.600,00 euro nel minimo e a 21.600,00 euro nel massimo);
- da 7.800,00 a 46.800,00 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro (in luogo dei previgenti importi, pari a 7.200,00 euro nel minimo e a 43.200,00 euro nel massimo).

Il provvedimento in esame conferma l'incremento del 20% già previsto dal richiamato art. 1 co. 445 lett. d) n. 1 della L. 145/2018 per le sanzioni regolate:

- dall'art. 18 del DLgs. 276/2003 in materia di somministrazione di manodopera e di mercato del lavoro;
- dall'art. 12 del DLgs. 136/2016 in materia di distacco transnazionale;
- dall'art. 18-*bis* co. 3 e 4 del DLgs. 66/2003 in materia di violazioni delle norme in materia di durata massima settimanale dell'orario di lavoro e di riposo giornaliero.

Si ricorda che, in base alla normativa vigente (art. 1 co. 445 lett. e) della L. 145/2018), tutte le suddette maggiorazioni sono raddoppiate se nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.

Disposizioni in materia di somministrazione

L'art. 29 co. 4 e 5 del decreto in parola introduce profili penali al regime sanzionatorio ex art. 18 del DLgs. 276/2003 applicabile nelle ipotesi di violazioni in materia di somministrazione di lavoro.

Con l'occasione viene introdotta nel corpo del citato art. 18 anche l'ipotesi di somministrazione fraudolenta.

Somministrazione di manodopera

In caso di esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione di lavoro (art. 18 co. 4 lett. a) e b) del DLgs. 276/2003), è prevista:

- la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60,00 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro,
- in luogo previgente regime sanzionatorio, che prevede la pena dell'ammenda di 50,00 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro.

Rimangono confermate:

- la disposizione secondo cui, in presenza di sfruttamenti di minori, si

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

APRILE 2024

prevede la pena dell'arresto fino a 18 mesi e un aumento del sestuplo dell'ammenda.

- la previsione sanzionatoria che riguarda l'esercizio non autorizzato dell'attività di intermediazione (art. 4 co. 1 lett. c) del DLgs. 276/2003), punito con la pena dell'arresto fino a 6 mesi e un'ammenda con importo variabile da 1.500,00 a 7.500,00 euro.

Per tutte le ipotesi sopra descritte, se il somministratore non autorizzato agisce senza scopo di lucro, la norma novellata prevede l'arresto fino a 2 mesi o l'ammenda da 600,00 a 3.000,00 euro (anziché la pena dell'ammenda da 500,00 a 2.500,00 euro, come da previsione previgente).

Nell'ipotesi in cui l'attività di somministrazione venga svolta da soggetti diversi dalle citate Agenzie di somministrazione ex art. 18 co. 4 lett. a) e b) del DLgs. 276/2003, si applica la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60,00 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.

Ricerca e selezione del personale

Se l'attività di ricerca e selezione nonché di supporto e ricollocazione di personale (art. 18 co. 4 lett. d) ed e) del DLgs. 276/2003) è esercitata senza autorizzazione, prevista la pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda da 900,00 ad 4.500,00 euro.

Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 45 giorni o dell'ammenda da 300,00 a 1.500,00 euro.

Somministrazione fraudolenta

Con il nuovo co. 5-ter all'art. 18 del DLgs. 276/2003, viene modificato il quadro sanzionatorio riferito alla di somministrazione fraudolenta, che ricorre quando la somministrazione viene posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore.

In tali casi, si prevede che il somministratore e l'utilizzatore siano puniti:

con la pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda di 100,00 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione (anziché con la sola sanzione dell'ammenda di 100,00 euro, prevista dall'abrogato art. 38-bis del DLgs. 81/2015).

Supplemento sanzionatorio per recidiva

L'importo delle sanzioni regolate dal nuovo art. 18 del DLgs. 276/2003, che in ogni caso non può essere inferiore a 5.000,00 euro né superiore a 50.000,00 euro, è incrementato del 20% se, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro è stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.

Trasformazione delle prestazioni occasionali in agricoltura e regime sanzionatorio

L'art. art. 29 co. 6 del decreto in esame modifica la disciplina del lavoro occasionale in agricoltura (c.d. "LOAgri"), introdotto dall'art. 1 co. 343 - 354 della L. 197/2022 per il biennio 2023-2024.

In particolare, sostituendo il citato co. 354:

- si conferma la trasformazione del LOAgri in lavoro subordinato a tempo indeterminato in caso di superamento del limite di 45 giorni, a condizione che il rapporto sia stato oggetto di comunicazione UniLav per tale tipologia;
- si prevede l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 500,00 a 2.500,00 euro in caso di impiego di soggetti diversi da quelli consentiti dal co. 344 per ciascun lavoratore al quale si riferisce la violazione, salvo che la violazione del co. 344 da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore ai sensi del co. 345 in ordine alla propria condizione soggettiva.

Si prevede, infine, la disapplicazione della procedura di diffida ex art. 13 del DLgs. 23.4.2004 n. 124.

Lista di conformità INL

L'art. 29 co. 7 - 9 del DL 19/2024 prevede l'istituzione di un apposito elenco informatico denominato "Lista di conformità INL", in cui, i datori di lavoro possono essere iscritti (previo rilascio di un certificato e previo assenso) qualora dagli accertamenti ispettivi in materia di lavoro, di legislazione sociale e di sicurezza sul lavoro, non siano emerse violazioni o irregolarità.

L'elenco in questione sarà consultabile tramite il sito dell'Ispettorato nazionale del Lavoro.

I predetti datori di lavoro non saranno sottoposti, per un periodo di 12 mesi dalla data di iscrizione, a ulteriori verifiche da parte dell'INL nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve:

- le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- le eventuali richieste di intervento;
- le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.

La cancellazione dalla "Lista di conformità INL" verrà disposta in caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza.

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

Patente a punti per i cantieri temporanei

Il riformulando l'art. 27 del DLgs. 81/2008, l'art. 29 co. 19 del decreto in esame richiede – con decorrenza 1.10.2024 – alle imprese e ai lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili, il possesso, di una specifica patente, le cui informazioni confluiranno in un'apposita sezione del Portale nazionale del sommerso di cui all'art. 19 del DL 36/2022. Sono esentate le imprese in possesso dell'attestato di qualificazione SOA ex art. 100 co. 4 del DLgs. 36/2023 (c.d. "codice dei contratti pubblici").

Le modalità di presentazione della richiesta di rilascio e i contenuti informativi della patente saranno definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Requisiti

La patente viene rilasciata in formato digitale dal competente Ispettorato territoriale del lavoro, previo:

- possesso, da parte del richiedente, dell'iscrizione alla Camera di Commercio;
- adempimento degli obblighi formativi in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del DLgs. 81/2008 e di tutti quelli previsti dal medesimo Testo unico sulla sicurezza;
- possesso del documento unico di regolarità contributiva in corso di validità (DURC);
- possesso del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- possesso del Documento Unico di Regolarità Fiscale (DURF).

15

La patente è dotata di un punteggio iniziale di 30 crediti e consente di operare nei cantieri temporanei o mobili con una dotazione pari o superiore a 15 crediti.

Il punteggio è inoltre incrementato di 5 crediti in relazione alle imprese che adottano i modelli di organizzazione e di gestione di cui all'art. 30 del DLgs. 81/2008, idonei ad escludere l'applicazione del regime di responsabilità amministrativa degli enti privati derivante da reati.

Il provvedimento in esame stabilisce poi che una dotazione inferiore a 15 crediti della patente non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei o mobili fatto salvo il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso al momento dell'ultima decurtazione dei crediti.

Regime sanzionatorio

Per i predetti soggetti, la mancanza della patente o un punteggio inferiore a 15 crediti comporta:

- il pagamento di una sanzione amministrativa da 6.000,00 a 12.000,00 euro, non soggetta alla procedura di diffida ex art. 301-bis del DLgs. 81/2008;

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

- l'esclusione per un periodo di 6 mesi dalla partecipazione ai lavori pubblici di cui al codice dei contratti pubblici, di cui al DLgs. 36/2023.

Decurtazione e recupero dei punti

Le decurtazioni dei punti presenti nella patente sono correlate alle risultanze degli accertamenti e dei conseguenti provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti dell'impresa o del lavoratore autonomo, così come di seguito indicati:

- accertamento delle violazioni di cui all'Allegato I al DLgs. 81/2008, rilevanti ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale: 10 crediti;
- accertamento delle violazioni che espongono i lavoratori a rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori indicati nell'Allegato XI al DLgs. 81/2008: 7 crediti;
- provvedimenti sanzionatori per il "lavoro nero" di cui all'art. 3 co. 3 ss. del DL 12/2002 (c.d. "maxisanzione"): 5 crediti;
- riconoscimento della responsabilità datoriale di un infortunio sul luogo di lavoro da cui sia derivata:
 - la morte: 20 crediti;
 - un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale: 15 crediti;
 - un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di 40 giorni: 10 crediti.

16

Nei casi di infortuni da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, l'Ispettorato del Lavoro può sospendere, in via cautelativa, la patente fino a un massimo di 12 mesi.

I crediti decurtati possono essere reintegrati a seguito della frequenza dei corsi indicati all'art. 37 co. 7 del DLgs. 81/2008, finalizzati a fornire al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ciascun corso consente di riacquistare 5 crediti e, in ogni caso, i crediti riacquistati non possono superare complessivamente il numero di 15.

Congruità della manodopera in edilizia (art. 29 co. 10 - 13)

L'art. 29 co. 10 - 13 del DL 19/2024 richiede, nell'ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, prima di procedere al saldo finale dei lavori, la verifica della congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva (nei casi e secondo le modalità di cui al DM 25.6.2021 n. 143). Sono tenuti a tale verifica:

- il responsabile del progetto, negli appalti pubblici;
- il committente, negli appalti privati.

Appalti pubblici

Negli appalti pubblici di valore complessivo pari o superiore a 150.000,00 euro, il versamento del saldo finale da parte del responsabile del progetto in assenza di esito positivo della verifica, o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, è considerato dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della performance dello stesso. L'esito dell'accertamento della violazione è comunicato all'ANAC, anche ai fini della vigilanza sulla corretta esecuzione dei contratti pubblici.

Appalti privati

Negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 500.000,00 euro, il versamento del saldo finale in assenza di esito positivo della verifica, o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da 1.000,00 a 5.000,00 euro a carico del committente.

Incentivo all'assunzione di lavoratori domestici

Con l'art. 29 co. 15 - 18 del "decreto PNRR" viene introdotto un incentivo di natura contributiva per l'assunzione di lavoratori domestici, adibiti a mansioni di assistenza a soggetti anziani non autosufficienti.

Il datore di lavoro beneficiario deve possedere un valore dell'ISEE sociosanitario non superiore a 6.000,00 euro e l'incentivo spetta in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani con una età anagrafica di almeno 80 anni e titolari dell'indennità di accompagnamento ex art. 1 co. 1 della L. 18/80.

L'incentivo in questione:

- consiste in un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali ed assicurativi a carico del datore di lavoro domestico nel limite massimo di importo di 3.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base trimestrale;
- ha una durata massima dell'esonero è di 24 mesi;
- decorre dalla data che sarà comunicata dall'INPS a conclusione delle procedure di ammissione a finanziamento sul Programma Nazionale Giovani, Donne e Lavoro 2021-2027 e fino al 31.12.2025.

Il beneficio non spetta:

- se tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro, o persona del suo nucleo familiare, sia cessato un rapporto di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani da meno di 6 mesi;

- in caso di assunzione di parenti o affini, salvo che il rapporto abbia ad oggetto lo svolgimento delle mansioni di cui all'art. 1 co. 3, secondo periodo, numeri da 1 a 5, del DPR 31.12.71 n. 1403.

Revisione delle sanzioni civili per omissione o evasione contributiva

Con decorrenza dal 1.9.2024, l'art. 30 co. 1 e 4 del DL 19/2024 rivede il quadro normativo delle sanzioni civili ex art. 116 co. 8 lett. a) e b) della L. 388/2000, recante misure per favorire l'emersione del lavoro irregolare.

Tali sanzioni riguardano i soggetti (compresi i lavoratori autonomi) che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali, ovvero vi provvedono in misura inferiore a quella dovuta.

Nel dettaglio, alla luce di tale intervento:

- la lett. a) del citato art. 116 co. 8 esclude l'applicazione della sanzione civile per il caso in cui il pagamento dei premi o contributi in oggetto sia effettuato entro 120 giorni, in unica soluzione, spontaneamente, prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori;
- la lett. b) dell'art. 116 co. 8 viene riformulata prevedendo, in caso di evasione connessa a registrazioni, denunce o dichiarazioni obbligatorie omesse o non conformi al vero, poste in essere con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi mediante l'occultamento di rapporti di lavoro in essere, retribuzioni erogate o redditi prodotti, ovvero di fatti o notizie rilevanti per la determinazione dell'obbligo contributivo, il pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30%, fermo restando che la sanzione civile non può essere superiore al 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

In merito a quest'ultima previsione, la norma in esame stabilisce che se la denuncia della situazione debitoria è effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile pari, in ragione d'anno, al Tasso ufficiale di riferimento (TUR) maggiorato di 5,5 punti, se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia. Il TUR è maggiorato di 7,5 punti, se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi è effettuato entro 90 giorni dalla denuncia.

In tutti i casi, la sanzione civile non può essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi, non corrisposti entro la scadenza di legge.

Infine, inserendo la nuova lett. b-bis) all'art. 116 co. 8 della L. 388/2000, si prevede che in caso di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli Enti impositori

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

ovvero a seguito di verifiche ispettive, i predetti soggetti inadempienti sono tenuti al versamento della sanzione civile di cui al primo periodo delle lett. a) e b) nella misura del 50%, se il pagamento dei contributi e premi è effettuato, in unica soluzione, entro 30 giorni dalla notifica della contestazione.

In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura è subordinata al versamento della prima rata.

Soppressione della sanzione civile applicata in casi di oggettive incertezze

Con decorrenza dal 1.9.2024, l'art. 30 co. 2 del provvedimento in esame interviene in merito all'art. 116 co. 10 della L. 388/2000, sopprimendo la sanzione civile prevista per i casi in cui, dopo il mancato o ritardato pagamento di contributi o premi in ragione di oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla sussistenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sia stato effettuato il pagamento entro il termine fissato dall'ente impositore.

La modifica operata dal decreto in commento prevede invece la sola corresponsione degli interessi legali.

Criteri per la riduzione delle sanzioni civili

L'art. 30 co. 3 del DL 19/2024 modifica e integra l'art. 116 co. 15 della L. 388/2000, richiedendo ai Consigli di amministrazione degli Enti impositori, sulla base di apposite direttive emanate Ministeri competenti, di fissare i criteri e modalità per la riduzione delle sanzioni civili per i mancati o parziali versamenti dei contributi previdenziali e assistenziale di cui al co. 8 del citato art. 116 fino alla misura degli interessi legali, in caso di:

- oggettive incertezze connesse a contrastanti ovvero sopravvenuti diversi orientamenti giurisprudenziali o determinazioni amministrative sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo successivamente riconosciuto in sede giurisdizionale o amministrativa in relazione alla particolare rilevanza delle incertezze interpretative che hanno dato luogo alla inadempienza e nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, derivanti da fatto doloso del terzo denunciato all'autorità giudiziaria;
- crisi, riconversione o ristrutturazione aziendale per i quali siano stati adottati i provvedimenti di concessione del trattamento di integrazione salariale straordinario e comunque in tutti i casi di crisi che presentino particolare rilevanza sociale ed economica in relazione alla situazione occupazionale locale ed alla situazione produttiva del settore e che rendono probabile l'insolvenza.

Clausola di salvezza

Con l'art. 30 co. 4 del decreto vengono fatte salve le disposizioni che prevedono l'applicazione di regimi sanzionatori più favorevoli per il contribuente rispetto a quelli derivanti dalle disposizioni previste dal medesimo art. 30 del DL 19/2024.

Condivisione di dati da parte dell'INPS e regime sanzionatorio

Secondo quanto previsto dall'art. 30 co. 5 - 9 del decreto in esame, dall'1.9.2024 l'INPS metterà a disposizione del contribuente (o del suo intermediario) gli elementi e le informazioni in suo possesso riferibili al medesimo acquisiti in relazione:

- ai rapporti di lavoro;
- agli imponibili;
- agli elementi rilevanti ai fini della determinazione degli obblighi contributivi.

Il fine della disposizione è quello di semplificare gli adempimenti, stimolare l'assolvimento degli obblighi contributivi e favorire l'emersione spontanea delle basi imponibili.

Il contribuente potrà segnalare all'INPS eventuali fatti, elementi e circostanze da quest'ultimo non conosciuti.

Regime sanzionatorio in caso di regolarizzazione

La regolarizzazione degli inadempimenti contributivi, in ragione della violazione contestata, prevede l'applicazione del seguente regime sanzionatorio:

- in caso di omissione contributiva, si applica la sanzione, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento; la sanzione civile non può in ogni caso essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge (art. 116 co. 8 lett. a) della L. 23.12.2000 n. 388);
- in caso di evasione contributiva, della sanzione, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può in ogni caso essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge (art. 116 co. 8 lett. b) della L. 23.12.2000 n. 388).

In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura è subordinata al versamento della prima rata; in caso di mancato o insufficiente o tardivo versamento di una delle successive rate accordate si applica la misura di cui all'art. 116 co. 8, primo periodo delle lett. a) e b) della L. 388/2000.

Regime sanzionatorio per gli inadempimenti oggetto delle informative

Nelle ipotesi di mancata regolarizzazione e di mancato pagamento nei termini, l'INPS procederà alla notifica al contribuente dell'importo della contribuzione omessa con l'applicazione delle seguenti sanzioni civili:

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

- in caso di omissione contributiva, nella misura, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può in ogni caso essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;
- in caso di evasione contributiva, nella misura, in ragione d'anno, pari al 30%; la sanzione civile non può in ogni caso essere superiore al 60% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

Attività accertativa d'ufficio dall'INPS

L'art. 30 co. 10 - 14 del DL 19/2024 dispone, senza pregiudizio dell'eventuale ulteriore accertamento ispettivo, che dal 1.9.2024 le attività di controllo e di addebito dei contributi previdenziali possono essere fondate su accertamenti eseguiti d'ufficio da parte dell'INPS qualora, sulla base di elementi tratti anche dalla consultazione delle proprie banche dati o di banche dati di altre pubbliche amministrazioni alle quali l'Istituto abbia accesso, e dalla comparazione dei relativi dati, emerga:

- l'esistenza e la misura di basi imponibili non dichiarate;
- la fruizione di benefici contributivi, esenzioni o agevolazioni in tutto o in parte non dovuti.

A tali fini, gli uffici dell'INPS possono:

- invitare i contribuenti, indicandone il motivo, a comparire di persona o per mezzo di rappresentanti per fornire dati e notizie rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti, nonché a esibire o trasmettere atti e documenti rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti;
- inviare ai contribuenti questionari relativi a dati e notizie di carattere specifico rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti o nei confronti di altri contribuenti con i quali abbiano intrattenuto rapporti, con invito a restituirli compilati e firmati;
- invitare ogni altro soggetto a esibire o trasmettere atti o documenti rilevanti concernenti specifici rapporti intrattenuti con il contribuente e a fornire i relativi chiarimenti, nonché a rendere dichiarazioni su questionari trasmessi dall'INPS.

Gli inviti e le richieste sono trasmessi dall'INPS tramite posta elettronica certificata. Il termine fissato dall'ufficio per l'adempimento, che non può essere inferiore a 15 giorni, decorre dalla data di notificazione.

Avviso di accertamento

In base alle risultanze dell'attività accertativa in parola, l'INPS può formare avviso di accertamento, da notificare al contribuente prioritariamente tramite PEC.

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

Nel caso in cui entro 30 giorni dalla notifica dell'avviso di accertamento il contribuente esegua il pagamento integrale dei contributi dovuti, trova applicazione la sanzione civile nella misura ridotta del 50%, (art. 116 co. 8 lett. b-bis) della L. 388/2000).

L'INPS provvederà quindi alla notifica di un avviso di addebito ai sensi dell'art. 30 del DL 78/2010.

Argomenti di prova

Costituiscono argomenti di prova ai quali il giudice di merito può attribuire rilevanza, anche in via esclusiva, ai fini della decisione nel giudizio di accertamento negativo dell'obbligo contributivo ovvero di opposizione all'indicato avviso di addebito:

- la mancata comparizione all'invito;
- l'omessa comunicazione, in tutto o in parte, dei dati, delle notizie e dei documenti richiesti.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

L'OPZIONE PREVIDENZIALE PER ISTRUTTORI E DIRETTORI TECNICI SPORTIVI

Con il messaggio 1190/2024, l'INPS è intervenuto in merito alla facoltà riconosciuta agli istruttori e ai direttori tecnici presso circoli e società sportive di richiedere, entro il termine del 30.6.2024, il mantenimento del regime previdenziale presso il Fondo pensione dei lavoratori dello spettacolo.

Con il messaggio 20.3.2024 n. 1190, l'INPS ha fornito le indicazioni operative relative alla facoltà riconosciuta dall'art. 35 co. 3 del DLgs. 36/2021 agli istruttori e ai direttori tecnici presso circoli e società sportive di richiedere:

- entro il termine del 30.6.2024,
- il mantenimento del regime previdenziale già in godimento presso il Fondo pensione dei lavoratori dello spettacolo.

Disciplina dell'opzione

Si ricorda che l'art. 14 del DL 215/2023 convertito (c.d. decreto "Milleproroghe") ha prorogato dal 31.12.2023 al 30.6.2024 il termine entro il quale gli istruttori presso impianti e circoli, nonché i direttori tecnici e gli istruttori presso società sportive di cui ai punti n. 20 e 22 del DM 15.3.2005, possono optare per il mantenimento del regime previdenziale già in godimento presso il Fondo pensione dei lavoratori dello spettacolo.

In difetto di tale scelta, i predetti soggetti confluiranno nel regime previdenziale regolato nell'ambito della riforma del lavoro sportivo dall'art. 35 del DLgs. 36/2021, che prevede l'iscrizione:

- al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi nell'ipotesi di rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di lavoro di qualsiasi natura nell'ambito del settore professionistico;
- alla Gestione separata dell'INPS di cui all'art. 2 co. 26 della L. 335/95 nei casi di rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato al di fuori dei settori professionistici.

Indicazioni dell'INPS

Con il messaggio 1190/2024, l'INPS precisa che la facoltà di opzione in parola è esercitabile esclusivamente dagli assicurati che, alla data del 30.6.2023, risultano

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

APRILE 2024

da ultimo iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo in relazione alle predette qualifiche professionali.

Inoltre, si precisa che l'opzione è esercitabile una sola volta, non è revocabile e produce effetti nei confronti di tutti i rapporti di lavoro in essere e di tutti quelli eventualmente instaurati successivamente alla data dell'1.7.2023 per lo svolgimento dell'attività di istruttore presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, di direttore tecnico e di istruttori presso società sportive.

Istruzioni operative

Il messaggio in esame rende noto che la facoltà di opzione in questione è esercitabile direttamente dai soggetti interessati, fino alla scadenza del 30.6.2024, attraverso la specifica procedura telematica presente sul portale istituzionale www.inps.it, accedendo tramite SPID almeno di Livello 2, CNS (Carta Nazionale dei Servizi) o CIE 3.0 (Carta di identità elettronica).

Effettuato l'accesso, occorre seguire il percorso "Sostegni, Sussidi e Indennità" e selezionare nella sezione "Strumenti" la voce "Vedi tutti", "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" e "Utilizza lo strumento".

In seguito all'autenticazione è necessario selezionare "Esercizio dell'opzione per il mantenimento della gestione pensionistica al Fondo lavoratori dello spettacolo".

Al termine della procedura, l'assicurato riceverà una comunicazione a conferma dell'esito dell'esercizio della predetta facoltà.

Gestione dei flussi UniEmens

Ai fini della corretta esposizione nell'ambito delle denunce mensili, i lavoratori optanti devono tempestivamente comunicare al datore di lavoro l'avvenuto esercizio del diritto di opzione e l'avvenuto accoglimento dell'istanza al mantenimento dell'iscrizione al Fondo pensione dei lavoratori dello spettacolo.

E proprio per quanto concerne l'esposizione nella denuncia UniEmens, con il messaggio 1190/2024 vengono fornite le indicazioni per i periodi con decorrenza novembre 2023.

Con l'occasione, si rendono altresì disponibili le istruzioni per le operazioni di regolarizzazione riferite ai periodi:

- da luglio a ottobre 2023 nell'ipotesi dei soggetti non optanti entro il 30.6.2024, iscritti pertanto al Fondo pensione dei lavoratori sportivi;
- di competenza decorrenti da luglio 2023, per le figure che invece hanno optato per il mantenimento della iscrizione al Fondo pensione per i lavoratori dello spettacolo.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI 2024 PER I LAVORATORI ITALIANI ALL'ESTERO

Con il DM 6.3.2024 sono state definite le retribuzioni convenzionali per i lavoratori italiani all'estero valide per il 2024, rilevanti ai fini fiscali e contributivi.

Il DM 6.3.2024, pubblicato sulla *G.U.* 19.3.2024 n. 66, ha definito, per l'anno 2024, le retribuzioni convenzionali per i lavoratori italiani all'estero di cui all'art. 4 del DL 317/87).

Le retribuzioni convenzionali in argomento rilevano sia ai fini fiscali sia a quelli contributivi.

Rilevanza ai fini fiscali

Le retribuzioni convenzionali in questione rilevano ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51 co. 8-*bis* del TUIR.

Nel dettaglio, nelle ipotesi di lavoro prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che, nell'arco di 12 mesi, soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, il reddito viene determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali annualmente stabilite con decreto del Ministero del Lavoro, in sostituzione delle retribuzioni effettivamente erogate.

La disciplina in esame non si applica:

- al dipendente in trasferta;
- al dipendente che presta la propria attività lavorativa in uno Stato con il quale l'Italia ha stipulato un accordo per evitare le doppie imposizioni che preveda la tassazione del reddito di lavoro esclusivamente nel Paese estero;
- se l'attività svolta all'estero non rientra tra quelle previste dal decreto annuale del Ministero del Lavoro (risposte a interpello Agenzia delle Entrate 54/2022 e 98/2023).

Rilevanza ai fini contributivi

Le retribuzioni convenzionali rilevano anche ai fini del calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie nei confronti dei lavoratori italiani che prestano l'attività:

- all'estero in Paesi extracomunitari con cui non sono in vigore accordi di sicurezza sociale;

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

- in Stati con accordi di sicurezza sociale, in relazione alle assicurazioni non contemplate negli accordi esistenti.

Sono esclusi dall'applicazione delle retribuzioni convenzionali ai fini contributivi i lavoratori che prestano la loro attività in Paesi dell'Unione europea.

Retribuzioni convenzionali

Le retribuzioni convenzionali sono suddivise per settori omogenei, individuati secondo i parametri della contrattazione collettiva italiana, in relazione:

- al settore (industria; industria edile; artigianato; industria cinematografica; spettacolo; autotrasporto e spedizione merci; commercio; credito; assicurazioni; trasporto aereo; agricoltura); sono previste specifiche retribuzioni convenzionali anche per il settore giornalistico;
- alla qualifica (operai, impiegati, quadri, dirigenti);
- alle fasce retributive (es. secondo livello, terzo livello, ecc.).

Il decreto prevede inoltre che, in caso di assunzione, risoluzione del rapporto di lavoro, trasferimento da o per l'estero, nel corso del mese, le retribuzioni convenzionali sono divisibili in ragione di 26 giornate.

Infine, sulle retribuzioni convenzionali deve essere liquidato il trattamento ordinario di disoccupazione in favore dei lavoratori italiani rimpatriati.

Retribuzioni corrisposte prima dell'emanazione del DM di competenza

Nel caso in cui vengano corrisposte retribuzioni prima dell'emanazione del DM di competenza, occorre fare riferimento al DM approvato per l'anno precedente, salvo conguaglio (circ. Agenzia Entrate 26.1.2001 n. 7, § 7.4).

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

IL REGIME CONTRIBUTIVO PER LE PRESTAZIONI ASSISTENZIALI DEI LAVORATORI SPORTIVI

Con la circ. 50/2024, l'INPS ha illustrato il regime contributivo previsto per i lavoratori sportivi subordinati, destinatari delle tutele relative alla malattia e maternità, agli assegni per il nucleo familiare e alla NASpl.

Con la circ. 25.3.2024 n. 50, l'INPS ha illustrato il regime contributivo previsto dall'art. 33 co. 2 del DLgs. 36/2021 per i lavoratori sportivi subordinati, destinatari delle tutele relative all'assicurazione economica di malattia e maternità, agli assegni per il nucleo familiare e alla NASpl.

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha ricordato che per le predette tutele, i lavoratori subordinati sportivi sono soggetti all'applicazione del massimale annuo della base contributiva.

Disciplina normativo

Intervenendo nell'ambito della riforma dello sport, l'art. 33 del DLgs. 36/2021 ha previsto per i lavoratori sportivi l'applicazione della disciplina "anche previdenziale, a tutela della malattia, dell'infortunio, della gravidanza, della maternità e della genitorialità, contro la disoccupazione involontaria, secondo la natura giuridica del rapporto di lavoro".

In particolare, con specifico riferimento ai lavoratori sportivi subordinati, iscritti al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi, a prescindere dalla qualifica professionale e dal settore di attività (professionistico o dilettantistico), la citata norma ha previsto l'introduzione delle tutele:

- in materia di assicurazioni economiche di malattia e di maternità previste dalla normativa vigente in favore dei lavoratori aventi diritto alle rispettive indennità economiche iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria (AGO);
- relative agli Assegni per il nucleo familiare (CUAF) di cui al DPR 30.5.55 n. 797, e al DL 13.3.88 n. 69;
- previste dalla Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpl), di cui al Titolo I del DLgs. 4.3.2015 n. 22.

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

APRILE 2024

Successivamente, l'art. 16 co. 3-*bis* del DL 145/2023, in qualità di norma di interpretazione autentica, ha chiarito che i lavoratori subordinati sportivi iscritti al Fondo pensioni lavoratori sportivi a prescindere dalla qualifica professionale, sono soggetti – per le predette tutele – all'applicazione del massimale annuo della base contributiva, secondo le modalità disciplinate dall'art. 1 co. 3, 4 e 5 del DLgs. 166/97.

Gestione del massimale

Con riferimento al tema del massimale, l'INPS ha innanzitutto precisato che per i lavoratori sportivi:

- privi di anzianità contributiva al 31.12.95 in gestioni pensionistiche obbligatorie, i contributi di malattia (2,22%) e di maternità (0,46%), il contributo ex CUAUF (0,68%) e il contributo NASpl (1,61%) sono calcolati sulla retribuzione giornaliera, entro il limite del massimale annuo della base contributiva e pensionabile previsto dall'art. 2 co. 18 della L. 335/95, che per il 2024 è pari a 119.650,00 euro.
- in possesso di anzianità contributiva al 31.12.95 in gestioni pensionistiche obbligatorie, le medesime contribuzioni sono calcolate sulla retribuzione giornaliera, entro il limite del massimale annuo della base contributiva e pensionabile diviso per 312 che, per l'anno 2024, è pari a 383,00 euro.

Adempimenti

Per quanto concerne gli aspetti prettamente operativi, l'INPS chiarisce che ai fini dell'anticipazione delle prestazioni ai lavoratori sportivi, con successivo conguaglio, i datori di lavoro sono tenuti ad applicare la medesima disciplina prevista per la generalità dei lavoratori iscritti all'AGO e devono tener conto, per il calcolo dell'indennità da erogare e conguagliare, del limite giornaliero sopra indicato, annualmente rivalutato e pari a 383,00 euro per il 2024.

Resta fermo, per contro, l'obbligo di versamento in capo al datore di lavoro, anche con riferimento alla quota eccedente il massimale contributivo:

- della contribuzione di finanziamento del Fondo di garanzia (0,20%) nelle ipotesi in cui il lavoratore sportivo maturi il TFR ai sensi dell'art. 2120 c.c.;
- della contribuzione di finanziamento del Fondo di integrazione salariale (FIS) ex art. 29 del DLgs. 148/2015 (0,50% se i dipendenti mediamente occupati nel semestre di riferimento non superano le 5 unità, 0,80% se il numero è maggiore).

Infine, l'Istituto previdenziale rammenta che per quanto riguarda l'accantonamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria, ove ricorrano i presupposti, l'imponibile contributivo è determinato secondo quanto previsto dall'art. 2120 c.c.

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

APRILE 2024

Istruzioni per la gestione dei flussi UniEmens

Con la circ. 50/2024 vengono poi fornite le istruzioni per l'esposizione nel flusso UniEmens delle quote di retribuzione e del versamento dei contributi eccedenti il massimale contributivo (quelli dovuti per il FIS e il Fondo di garanzia), rendendo noto che con decorrenza dal mese di competenza novembre 2023, la procedura di calcolo è stata adeguata al fine di recepire le indicazioni sopra riportate.

Per l'eventuale recupero dei contributi di malattia, di maternità, del contributo ex CUAF e del contributo NASpl relativi alle quote di retribuzione eccedente il massimale retributivo giornaliero o annuo, versati per i mesi di competenza da luglio a ottobre 2023, i datori di lavoro devono operare con un flusso di regolarizzazione sui periodi in cui sono stati esposti i codici "M048" o "M050", esponendo nella sezione "InfoAggCausaliContrib" gli imponibili non eccedenti il massimale e i relativi importi.

Invece, per i periodi di competenza successivi a novembre 2023, i relativi importi versati e non dovuti devono essere restituiti tramite emissione di nota di rettifica.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ DI MARZO IN PILLOLE

ALIMENTARI (ARTIGIANATO)

ACCORDO 15.3.2024

L'Accordo si riferisce al personale delle aziende non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti cui si applica il CCNL 6.12.2021.

Prevede l'erogazione di un acconto su futuri aumenti contrattuali e di un'*una tantum* a copertura del periodo di carenza contrattuale.

Quanto all'anticipazione sui minimi, sono stati previsti aumenti medi pari a 165,87 euro complessivi rapportati al parametro convenzionale 137 con le seguenti decorrenze: 1.3.2024, 1.5.2024, 1.7.2024 e 1.11.2024. Di seguito gli importi previsti a decorrere dal mese di marzo 2024: liv. 1, 35,04 euro; liv. 2, 30,47 euro; liv. 3, 25,14 euro; liv. 4, 22,09 euro; liv. 5, 19,80 euro; liv. 6, 18,28 euro; liv. 7, 16,76 euro; liv. 8, 15,23 euro.

Con riferimento all'*una tantum*, è stata prevista la corresponsione di un importo pari a 200,00 euro complessivi, distribuito in due *tranche* da 100,00 euro ciascuna, spettanti rispettivamente nei mesi di aprile e settembre 2024, nei confronti di tutti i lavoratori in forza al 15.3.2024 (per gli apprendisti l'importo complessivo è pari a 140,00 euro con *tranche* da erogarsi alle medesime decorrenze dal valore di 70,00 euro ciascuna).

ALIMENTARI (INDUSTRIA)

ACCORDO 1.3.2024

L'Accordo rinnova per il periodo dall'1.12.2023 al 30.11.2027 la disciplina applicabile al personale dipendente delle imprese industriali esercenti la trasformazione e manipolazione di prodotti dell'agricoltura, dell'allevamento, della silvicoltura e della pesca al fine di produrre alimenti e bevande commestibili per l'uomo e per gli animali, ivi incluse anche attività, produzioni e sottoproduzioni affini e collegate.

Aumentati i minimi retributivi da dicembre 2023, settembre 2024, gennaio 2025, gennaio 2026 e gennaio 2027. Di seguito i nuovi importi in vigore dall'1.12.2023: liv. 1S, 2.510,63 euro; liv. 1, 2.183,13 euro; liv. 2, 1.801,12 euro; liv. 3A, 1.582,79 euro; liv. 3, 1.419,08 euro; liv. 4, 1.309,89 euro; liv. 5, 1.200,76 euro; liv. 6, 1.091,60 euro. Per i viaggiatori e piazzisti gli importi sono i seguenti: cat. I, 1.801,12 euro; cat. II, 1.419,08 euro.

Dall'1.12.2023 deve essere corrisposto l'incremento aggiuntivo della retribuzione (IAR), nei seguenti valori: liv. 1S, 151,11 euro; liv. 1, 131,39 euro; liv. 2, 108,40 euro; liv. 3A, 95,26 euro; liv. 3, 85,41 euro; liv. 4, 78,84 euro; liv. 5, 72,27 euro; liv. 6, 65,70 euro (con riferimento al periodo dicembre 2023 - marzo 2024 tali importi dovranno essere corrisposti come arretrati con la retribuzione di aprile). Si segnala che il successivo aumento dell'IAR scatterà dall'1.9.2027.

Introdotti inoltre, dall'1.1.2027, i seguenti importi a titolo di trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello: liv. 1S, 75,55 euro; liv. 1, 65,69 euro; liv. 2, 54,20 euro; liv. 3A, 47,63 euro; liv. 3, 42,70 euro; liv. 4, 39,42 euro; liv. 5, 36,13 euro; liv. 6, 32,85 euro. Tali importi dovranno essere corrisposti per 12 mensilità.

In materia di previdenza complementare (Fondo Alifond) si segnala l'incremento dall'1.1.2025 della quota di contributo a carico del datore di lavoro che passa dall'1,2% all'1,5%.

In materia di lavoro a tempo determinato si segnala la previsione delle causali "contrattuali" (in applicazione della delega presente art. 19 co. 1 lett. a) del DLgs. 15.6.2015 n. 81) che

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

consentono l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 24. Le Parti hanno fatto individuare tali causali in progetti, opere o servizi definiti nel tempo e non rientranti nelle normali attività e a progetti temporanei legati alla modernizzazione degli impianti produttivi o all'attivazione di nuovi processi produttivi.

In tema di lavoro a turni sono stati previsti i seguenti parametri di maturazione dei riposi individuali che entreranno in vigore dall'1.1.2026: per i turnisti 3x6, 15 minuti per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione, che diventano 18 minuti in caso di turno 3x7; da gennaio 2027 si passerà poi, rispettivamente, a 18 e a 21 minuti. Inoltre, da gennaio 2026 salirà a 20 ore annue (per i turnisti 3x6) e a 24 ore annue (per i turnisti 3x7) la soglia massima dei permessi fruibili in relazione alla maturazione avvenuta secondo i criteri sopra esposti.

In materia di permessi ROL da gennaio 2024 la fruizione da parte degli impiegati dovrà avvenire non oltre il 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, con gli eventuali permessi residui che andranno liquidati con il cedolino paga di aprile.

Con riferimento al periodo di comporto è stato previsto che la durata di conservazione del posto è pari a 186 giorni nel caso di anzianità di servizio fino a 5 anni e a 365 giorni nel caso di anzianità di servizio superiore. Inoltre è stato aumentato di 90 giorni non retribuiti il periodo di comporto per i lavoratori con disabilità certificata.

Per quel che concerne le altre novità di carattere normativo, si rimanda al testo integrale dell'Accordo.

AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA

ACCORDO 19.3.2024

Definita la misura dell'indennità di copertura economica spettante ai dipendenti delle imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica il cui CCNL è scaduto il 31.3.2024. Tale indennità, che cesserà di essere erogata in seguito al rinnovo del contratto, deve essere corrisposta in due tranches, rispettivamente con le retribuzioni dei mesi di aprile 2024 e ottobre 2024.

Di seguito si riportano gli importi da erogare a partire dall'1.4.2024.

Personale non viaggiante: liv. Q, 59,74 euro; liv. 1, 56,20 euro; liv. 2, 51,61 euro, liv. 3S, 46,66 euro; liv. 3, 45,24 euro; liv. 4, 43,12 euro; liv. 4J, 42,06 euro; liv. 5, 41,00 euro; liv. 6, 38,53 euro; liv. 6J, 35,35 euro.

Personale viaggiante: liv. C3, 46,83 euro; liv. B3, 46,66 euro; liv. A3, 46,48 euro; liv. F2, 45,43 euro; liv. E2, 45,25 euro; liv. D2, 45,08 euro; liv. H1, 43,68 euro; liv. G1, 43,50 euro, liv. I, 40,69 euro; liv. L, 41,75 euro.

31

CONCERIE (INDUSTRIA)

ACCORDO 7.3.2024

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile al personale delle aziende industriali operanti nel settore della concia, scaduta il 30.6.2023. Tale disciplina, fatte salve le specifiche decorrenze previste per alcuni istituti, decorre dall'1.7.2023 e scadrà il 30.6.2026.

Dal punto di vista economico si segnala l'incremento dei minimi retributivi e dell'indennità di posizione organizzativa (IPO), dall'1.3.2024, dall'1.1.2025 e dall'1.1.2026. Di seguito gli importi dei minimi in vigore da marzo 2024: liv. A, 2.784,14 euro; liv. B1, 2.369,81 euro; liv. B2, 2.369,81 euro; liv. C1, 2.125,21 euro; liv. C2, 2.125,21 euro; liv. D1, 1.946,99 euro; liv. D2, 1.946,99 euro; liv. E1, 1.705,52 euro; liv. E2, 1.705,52 euro; liv. E3, 1.705,52 euro; liv. F, 1.616,23 euro.

Questi invece i valori dell'IPO sempre da marzo 2024: liv. B1, 207,40 euro; liv. C1, 104,00 euro; liv. D1, 116,36 euro; liv. E1, 146,80 euro; liv. E2, 79,21 euro.

In materia di contratto a termine si segnala la previsione delle causali contrattuali che legittimano la durata del contratto eccedente i 12 mesi, ovvero: fattispecie collegate a esigenze straordinarie di ricerca, progettazione e sviluppo, a sperimentazioni tecnico-produttive aventi carattere di temporaneità, all'impiego di professionalità e specializzazioni ulteriori rispetto a quelle già in uso,

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

per l'esecuzione di particolari lavori a carattere temporaneo, a investimenti diretti ad accrescere la sostenibilità dell'attività di impresa, alla manutenzione straordinaria degli impianti e/o all'introduzione di nuovi macchinari, nell'ottica della digitalizzazione e dell'automazione. Inoltre, per i contratti di durata pari o inferiore a 6 mesi il periodo di prova è stato ridotto della metà (non potendo comunque eccedere il 50% della durata del contratto).

Le Parti hanno altresì previsto la possibilità di apporre delle clausole elastiche al contratto di lavoro a tempo parziale o all'eventuale accordo di trasformazione, per la cui disciplina specifica si rimanda al testo integrale dell'Accordo.

In tema di periodo di comporto per malattia, per i lavoratori affetti da condizione patologica causata da malattia di lunga durata diagnosticata curabile o incurabile ma comunque tale da determinare in capo al lavoratore una condizione di menomazione fisica, mentale o psichica tale da ostacolare la sua partecipazione professionale su basi di uguaglianza, il termine minimo di conservazione del posto sale da 8 a 10 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni, da 10 a 13 mesi per anzianità di servizio tra 3 e 6 anni, da 12 a 16 mesi per anzianità di servizio eccedenti i 6 anni.

Con riferimento alla protezione per le vittime di violenza di genere, prevista la possibilità di prorogare di 1 mese retribuito il periodo di congedo di 90 giorni previsto dalla legge.

In tema di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Sanimoda) il contributo mensile a carico del datore di lavoro aumenta da 12,00 a 15,00 euro mensili con decorrenza 1.4.2026.

Si segnala infine che a decorrere dall'1.1.2026 le aziende dovranno effettuare un versamento pari a 2,00 euro mensili aggiuntivi per lavoratore, a copertura della polizza contro la non autosufficienza (c.d. "LTC").

COOPERATIVE DI CONSUMO

ACCORDO 29.3.2024

L'Accordo rinnova per il periodo 1.1.2023/31.3.2027 la disciplina applicabile al personale della distribuzione cooperativa scaduta il 31.12.2019. Le modifiche introdotte, fatte salve alcune decorrenze per singoli istituti, decorrono dal 29.3.2024.

Previsti incrementi dei minimi retributivi dalle seguenti decorrenze: 1.4.2023, 1.4.2024, 1.5.2025, 1.12.2025, 1.11.2026 e 1.3.2027. Si segnala che l'incremento di aprile 2023 era già stato previsto dal Protocollo 12.12.2022 a titolo di anticipazione sui futuri aumenti che sarebbero stati definiti con il rinnovo del CCNL. Di seguito sono riportati i nuovi valori applicabili da aprile 2024: liv. Q, 2.074,41 euro; liv. 1, 1.887,31 euro; liv. 2, 1.643,25 euro; liv. 3S, 1.464,29 euro; liv. 3, 1.358,55 euro; liv. 4S, 1.260,93 euro; liv. 4, 1.171,43 euro; liv. 5, 1.057,52 euro; liv. 6, 813,48 euro.

Prevista inoltre, a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra gennaio 2022 e marzo 2023, la corresponsione nei confronti dei lavoratori in forza al 29.3.2024 di un'indennità forfetaria *una tantum* da distribuirsi in due ratei con le retribuzioni di aprile 2024 e aprile 2025. Di seguito gli importi da erogare ad aprile 2024: liv. Q, 354,17 euro; liv. 1, 322,22 euro; liv. 2, 280,56 euro; liv. 3S, 250,00 euro; liv. 3, 231,94 euro; liv. 4S, 215,28 euro; liv. 4, 200,00 euro; liv. 5, 180,56 euro; liv. 6, 138,89 euro. Tali importi vanno erogati *pro quota*, in ragione di tanti quindicesimi quanti sono i mesi di anzianità di servizio maturata nel periodo compreso tra l'1.1.2022 e il 31.3.2023; mentre per i lavoratori a tempo parziale sono riproporzionati in ragione della prestazione lavorativa ridotta.

Per le imprese che non abbiano aderito all'iniziativa datoriale che prevedeva un'erogazione unilaterale salariale pari a 30,00 euro medi mensili (rapportati al livello 4 della classificazione) nel periodo compreso tra novembre 2023 e marzo 2024, è stato previsto un ulteriore elemento *una tantum*, da corrispondere entro gennaio 2026 nei seguenti importi: liv. Q, 301,04 euro; liv. 1, 273,89 euro; liv. 2, 238,47 euro; liv. 3S, 212,50 euro; liv. 3, 197,15 euro; liv. 4S, 182,99 euro; liv. 4, 170,00 euro; liv. 5, 153,47 euro; liv. 6, 118,06 euro.

In tema di assistenza sanitaria integrativa il contributo destinato al Fondo Coopersalute sale a 14,00 euro mensili con decorrenza 1.1.2025.

In ambito normativo, con riferimento al contratto a termine le Parti hanno previsto (in applicazione della delega alla contrattazione collettiva prevista dall'art. 19 del DLgs. 81/2015) le seguenti causali aggiuntive che legittimano l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 24: le festività natalizie e pasquali, le aperture o le ristrutturazioni di nuove sedi produttive e la sostituzione di lavoratori in ferie. In materia di lavoro a tempo parziale si segnala l'innalzamento dell'indennità prevista per la clausola elastica che passa da 120,00 a 155,00 euro annui.

Previsto infine un ampliamento delle tutele previste nei confronti delle donne vittime di violenza di genere, oltre ai 90 giorni previsti a livello normativo, la lavoratrice potrà beneficiare di un'estensione della durata del congedo di ulteriori 90 giorni, al 100% della retribuzione.

EDILIZIA (PICCOLA INDUSTRIA/CONFAPI)

ACCORDI 29.2.2024

Gli Accordi apportano alcune modifiche normative al CCNL applicabile ai lavoratori dipendenti dalle piccole industrie operanti nel settore dell'edilizia o in settori affini. Le novità principali riguardano la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, l'erogazione dell'elemento variabile della retribuzione (EVR) e la formazione professionale.

In materia di apprendistato sono state apportate modifiche alla durata del contratto, alla classificazione delle lavorazioni e sono state rideterminate le percentuali retributive. Le novità riguardano i soli apprendisti assunti a partire dall'1.4.2024 (i contratti stipulati precedentemente continuano a essere disciplinati dalle precedenti disposizioni).

Questi i nuovi gruppi di lavoro e le relative durate: gruppo 1, 60 mesi; gruppo 2, 51 mesi; gruppo 3, 48 mesi; gruppo 4, 36 mesi.

Di seguito riportiamo le nuove percentuali retributive:

- **Gruppo 1:** dal 1° al 6° mese, 74%; dal 7° al 12° mese, 76%; dal 13° al 24° mese, 79%; dal 25° al 36° mese, 86%; dal 37° al 48° mese, 91%; dal 49° al 60° mese, 96%.
- **Gruppo 2:** dal 1° al 6° mese, 74%; dal 7° al 12° mese, 76%; dal 13° al 24° mese, 79%; dal 25° al 36° mese, 86%; dal 37° al 48° mese, 91%; dal 49° al 54° mese, 96%.
- **Gruppo 3:** dal 1° al 6° mese, 74%; dal 7° al 12° mese, 76%; dal 13° al 24° mese, 79%; dal 25° al 36° mese, 86%; dal 37° al 42° mese, 91%; dal 43° al 48° mese, 96%.
- **Gruppo 4:** dal 1° al 6° mese, 74%; dal 7° al 12° mese, 76%; dal 13° al 18° mese, 79%; dal 19° al 24° mese, 84%; dal 25° al 30° mese, 91%; dal 31° al 36° mese, 96%.

Per quel che concerne i gruppi 1 e 2 le percentuali indicate si applicano ai minimi retributivi dei lavoratori qualificati di livello 3.

Inoltre le Parti hanno introdotto la disciplina dell'apprendistato professionalizzante specialistico, il cui sistema di classificazione dei gruppi di lavorazione è articolato in tre categorie. Di seguito le percentuali retributive applicabili:

- **Gruppo 1 "Sp":** dal 1° al 12° mese, 78%; dal 13° al 24° mese, 80%; dal 25° al 36° mese, 86%; dal 37° al 42° mese, 91%; dal 43° al 54° mese, 96%.
- **Gruppo 2 "Sp":** dal 1° al 12° mese, 78%; dal 13° al 24° mese, 80%; dal 25° al 36° mese, 86%; dal 37° al 42° mese, 91%; dal 43° al 48° mese, 96%.
- **Gruppo 3 "Sp":** dal 1° al 12° mese, 78%; dal 13° al 24° mese, 80%; dal 25° al 36° mese, 86%; dal 37° al 42° mese, 91%.

In materia di formazione professionale, si segnala l'istituzione del "Fondo territoriale per la qualificazione del settore - Formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori", la cui aliquota contributiva a carico dei datori di lavoro è stata fissata allo 0,20% a decorrere dall'1.3.2024; mentre l'aliquota contributiva da destinare all'Ente territoriale formazione e sicurezza è stata stabilita nella misura dello 0,60% con decorrenza 1.4.2024 per passare

all'1% dall'1.1.2025 (vengono esclusi dall'aumento gli enti territoriali la cui contribuzione è già all'1%).

LEGNO E LAPIDEI (ARTIGIANATO)

ACCORDO 5.3.2024

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile al personale delle imprese artigiane e piccole industrie operanti nei settori legno, arredamento, mobili, escavazione e lavorazione di materiali lapidei contenuta nel CCNL 25.3.2014. La nuova disciplina decorre dall'1.1.2023 e scadrà il 31.12.2026. Fissati nuovi minimi retributivi con decorrenza 1.3.2024, 1.1.2025, 1.1.2026 e 1.10.2026; di seguito i valori in vigore dal mese di marzo 2024.

Legno e arredamento

- **Artigianato:** liv. AS, 2.108,37 euro; liv. A, 1.965,19 euro; liv. B, 1.796,32 euro; liv. CS, 1.718,25 euro; liv. C, 1.639,40 euro; liv. D, 1.549,71 euro; liv. E, 1.467,59 euro; liv. F, 1.378,91 euro.
- **Piccola industria:** liv. AS, 2.123,33 euro; liv. A, 1.979,15 euro; liv. B, 1.809,09 euro; liv. CS, 1.730,46 euro; liv. C, 1.651,03 euro; liv. D, 1.560,71 euro; liv. E, 1.478,00 euro; liv. F, 1.388,70 euro.

Lapidei

- **Artigianato:** liv. 1, 2.210,41 euro; liv. 2, 2.072,40 euro; liv. 3, 1.804,69 euro; liv. 4, 1.692,42 euro; liv. 5, 1.628,71 euro; liv. 6, 1.553,78 euro; liv. 7, 1.444,53 euro.
- **Piccola Industria:** liv. 1, 2.225,34 euro; liv. 2, 2.086,39 euro; liv. 3, 1.816,88 euro; liv. 4, 1.703,85 euro; liv. 5, 1.639,71 euro; liv. 6, 1.564,27 euro; liv. 7, 1.454,29 euro.

Prevista nei confronti del personale in forza alla data del 5.3.2024 un'indennità *una tantum* (riferita al periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2022 e il 31.12.2022) per un importo pari a complessivi 130,00 euro in cifra fissa da versare in due rate da 65,00 euro ciascuna con le retribuzioni di aprile 2024 e maggio 2024 (per gli apprendisti l'importo globale si riduce a 91 euro, con il valore del singolo rateo pari a 45,50 euro).

Previsto altresì un incremento di 5,00 euro degli aumenti periodici di anzianità, che assumono i seguenti nuovi valori:

- **Legno e arredamento:** liv. AS, 20,494 euro; liv. A, 18,944 euro; liv. B, 16,879 euro; liv. CS, 16,181 euro; liv. C, 15,329 euro; liv. D, 14,296 euro; liv. E, 13,522 euro.
- **Lapidei:** liv. 1, 17,39 euro; liv. 2, 16,36 euro; liv. 3, 14,30 euro; liv. 4, 13,26 euro; liv. 5, 12,75 euro; liv. 6, 12,23 euro; liv. 7, 11,20 euro.

Le Parti hanno inoltre previsto che a decorrere dall'1.1.2025 gli aumenti di anzianità spettano anche agli apprendisti in misura pari a 8,00 euro per scatto.

In tema di contratto a termine sono state individuate le causali "contrattuali" che permettono l'apposizione di un termine di durata eccedente i 12 mesi, purché compreso entro il limite massimo di 24 mesi; si tratta del verificarsi di punte di più intensa attività derivanti da richieste di mercato non altrimenti evadibili, di incrementi dell'attività produttiva in relazione a commesse eccezionali per quantità o termini di consegna, di esigenze connesse alla produzione di articoli non presenti nella normale produzione e della necessità di ricorrere a figure professionali con specializzazioni diverse in relazione a commesse particolari.

L'Accordo è intervenuto altresì sulla durata del periodo di preavviso di licenziamento o dimissioni. Si riportano di seguito i nuovi periodi per il comparto legno e arredamento: livelli AS, A, B e CS, 2 mesi; livelli C, D ed E, 1 mese; livello F, 15 giorni. Questi invece i nuovi periodi per il comparto lapideo: livelli 1, 2, 3 e 4, 2 mesi; livelli 5 e 6, 1 mese; livello 7, 15 giorni.

Infine si segnala che le Parti hanno previsto per i lavoratori che fruiscono di congedi una priorità nell'accesso al *part time* in relazione a richieste dalla durata massimo di un anno.

RESTAURO BENI CULTURALI (UGL - FEDERTERZIARIO)

CCNL 6.3.2024

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile al personale delle imprese di restauro di beni culturali, scaduta il 31.7.2023. La nuova disciplina decorre dal 6.3.2024 e scadrà il 5.3.2027.

In ambito economico si segnala l'incremento della retribuzione tabellare da maggio 2024 e maggio 2025. Di seguito sono riportati i nuovi importi applicabili dall'1.5.2024: liv. AS, 2.687,84 euro; liv. A, 2.421,95 euro; liv. B, 2.103,88 euro; liv. C, 1.993,14; liv. D, 1.570,00 euro.

Le Parti hanno apportato modifiche alla scala parametrica, individuando nuovi parametri di riferimento per ciascun livello di inquadramento; di seguito i nuovi parametri seguiti tra parentesi da quelli precedentemente applicabili, previsti dal CCNL 6.8.2020: liv. AS, 200 (190); liv. A, 175 (170); liv. B, 150 (140); liv. C, 140 (123); liv. D, 100 (100).

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

TERZIARIO (CONFCOMMERCIO)

ACCORDI 22.3.2024 E 28.3.2024

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile ai lavoratori dipendenti dalle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, scaduta il 31.12.2019. Successivamente, con Accordo 28.3.2024, sono state fornite le tabelle retributive aggiornate.

Previsti incrementi retributivi dall'1.4.2023, dall'1.4.2024, dall'1.3.2025, dall'1.11.2025, dall'1.11.2026 e dall'1.2.2027, per complessivi 240,00 euro rapportati al livello 4, da riparametrare sugli altri livelli di inquadramento. Si segnala che l'incremento di aprile 2023 era già stato previsto dal Protocollo 12.12.2022 a titolo di anticipazione sui futuri aumenti. Di seguito gli importi validi dall'1.4.2024: liv. Q, 2.070,25 euro; liv. 1, 1.864,88 euro; liv. 2, 1.613,11 euro; liv. 3, 1.378,78 euro; liv. 4, 1.192,46 euro; liv. 5, 1.077,35 euro; liv. 6, 967,22 euro; liv. 7, 833,24 euro; operatore di vendita 1^a cat., 1.125,64 euro; operatore di vendita 2^a cat., 943,44 euro. Si segnala che l'importo indicato per il liv. 7 è comprensivo dei 5,16 euro da corrispondere a titolo di superminimo collettivo.

A copertura del periodo di carenza contrattuale intercorso tra l'1.1.2022 e il 31.3.2023 (non coperto dall'*una tantum* prevista dal Protocollo 12.12.2022), l'Accordo ha altresì previsto per i lavoratori in forza al 22.3.2024 l'erogazione di un elemento forfetario *una tantum* da erogare in due *tranche* di pari importo con le retribuzioni di luglio 2024 e luglio 2025. Di seguito gli importi dei ratei di *una tantum*: liv. Q, 303,81 euro; liv. 1, 273,67 euro; liv. 2, 236,73 euro; liv. 3, 202,34 euro; liv. 4, 175 euro; liv. 5, 158,11 euro; liv. 6, 141,95 euro; liv. 7, 121,53 euro; operatore di vendita 1^a cat., 165,20 euro; operatore di vendita 2^a, 138,69 euro. Tali importi devono essere erogati *pro quota* in misura di tanti quindicesimi quanti sono i mesi interi di anzianità di servizio maturati tra gennaio 2022 e marzo 2023 (per gli apprendisti il riproporzionamento avverrà sulla base delle percentuali di riduzione retributiva contrattualmente vigenti; mentre per i lavoratori a tempo parziale sulla base della minor durata dell'orario di lavoro).

In materia di contratto a termine le Parti hanno individuato nelle seguenti situazioni le nuove causali che legittimano l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 24: saldi, fiere, festività natalizie e pasquali, aperture o ristrutturazioni di nuove sedi produttive o operative, progetti innovativi del terziario avanzato, digitalizzazione, finalità di riduzione dell'impatto ambientale, oltre che generiche esigenze di incremento temporaneo.

Con riferimento alla protezione per le vittime di violenza di genere, prevista la possibilità di prorogare di ulteriori 90 giorni al 100% della retribuzione il periodo di congedo di 90 giorni previsto dalla legge. Inoltre, è stata altresì prevista la possibilità per la lavoratrice di ottenere il trasferimento ad altra sede lavorativa unitamente alla possibilità di essere esonerata dal lavoro a turni per i 12 mesi successivi al completamento del percorso di protezione.

In tema di assistenza sanitaria (Fondo Est) da aprile 2025 il contributo sarà innalzato di 3,00

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

euro, mentre il contributo annuale nei confronti della Cassa Qu.A.S. sarà incrementato di 20,00 euro per ciascun Quadro, da gennaio 2025 e poi da gennaio 2026.

Previsto infine che il finanziamento nei confronti degli Enti bilaterali territoriali (confermato nella misura dello 0,10% a carico dell'impresa e dello 0,05% a carico del lavoratore, in entrambi i casi sul montante di paga base e contingenza) sia effettuato su 14 mensilità; di conseguenza, l'elemento distinto della retribuzione che il datore di lavoro è tenuto a versare al lavoratore in caso di omesso versamento di tale contributo è anch'esso ora esteso alle 14 mensilità.

TERZIARIO (CONFESERCENTI)

ACCORDO 22.3.2024

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile ai lavoratori dipendenti dalle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, scaduta il 31.12.2019.

Previsti incrementi retributivi dall'1.4.2023, dall'1.4.2024, dall'1.3.2025, dall'1.11.2025, dall'1.11.2026 e dall'1.2.2027, per complessivi 240,00 euro rapportati al livello 4, da riparametrare sugli altri livelli di inquadramento. Si segnala che l'incremento di aprile 2023 era già stato previsto dal Protocollo 12.12.2022 a titolo di anticipazione sui futuri aumenti. Di seguito gli importi validi dall'1.4.2024: liv. Q, 2.070,27 euro; liv. 1, 1.864,88 euro; liv. 2, 1.613,12 euro; liv. 3, 1.378,77 euro; liv. 4, 1.192,46 euro; liv. 5, 1.077,31 euro; liv. 6, 967,23 euro; liv. 7, 828,06 euro; operatore di vendita 1^a cat., 1.125,65 euro; operatore di vendita 2^a cat., 943,42 euro.

A copertura del periodo di carenza contrattuale intercorso tra il 1.1.2022 e il 31.3.2023 (non coperto dall'*una tantum* prevista dal Protocollo 12.12.2022), l'Accordo ha altresì previsto per i lavoratori in forza al 22.3.2024 l'erogazione di un elemento forfetario *una tantum* da erogare in due *tranche* di pari importo con le retribuzioni di luglio 2024 e luglio 2025. Di seguito gli importi dei ratei di *una tantum*: liv. Q, 303,81 euro; liv. 1, 273,67 euro; liv. 2, 236,73 euro; liv. 3, 202,34 euro; liv. 4, 175 euro; liv. 5, 158,11 euro; liv. 6, 141,95 euro; liv. 7, 121,53 euro; operatore di vendita 1^a cat., 165,20 euro; operatore di vendita 2^a, 138,69 euro. Tali importi devono essere erogati pro quota in misura di tanti quindicesimi quanti sono i mesi interi di anzianità di servizio maturati tra gennaio 2022 e marzo 2023 (per gli apprendisti il riproporzionamento avverrà sulla base delle percentuali di riduzione retributiva contrattualmente vigenti; mentre per i lavoratori a tempo parziale sulla base della minor durata dell'orario di lavoro).

In materia di contratto a termine le Parti hanno individuato nelle seguenti situazioni le nuove causali che legittimano l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 24: saldi, fiere, festività natalizie e pasquali, aperture o ristrutturazioni di nuove sedi produttive o operative, progetti innovativi del terziario avanzato, digitalizzazione, finalità di riduzione dell'impatto ambientale, oltre che generiche esigenze di incremento temporaneo.

Con riferimento alla protezione per le vittime di violenza di genere, prevista la possibilità di prorogare di ulteriori 90 giorni al 100% della retribuzione il periodo di congedo di 90 giorni previsto dalla legge. Inoltre, è stata altresì prevista la possibilità per la lavoratrice di ottenere il trasferimento ad altra sede lavorativa unitamente alla possibilità di essere esonerata dal lavoro a turni per i 12 mesi successivi al completamento del percorso di protezione.

In tema di assistenza sanitaria (Fondo Aster) da aprile 2025 il contributo sarà innalzato di 3,00 euro, mentre il contributo annuale nei confronti della Cassa di assistenza sanitaria per i quadri sarà incrementato di 20,00 euro per ciascun Quadro, da gennaio 2025 e poi da gennaio 2026.

Previsto infine che il finanziamento nei confronti degli Enti bilaterali territoriali (confermato nella misura dello 0,10% a carico dell'impresa e dello 0,05% a carico del lavoratore, in entrambi i casi sul montante di paga base e contingenza) sia effettuato su 14 mensilità; di conseguenza, l'elemento distinto della retribuzione che il datore di lavoro è tenuto a versare al lavoratore in caso di omesso versamento di tale contributo è anch'esso ora esteso alle 14 mensilità.

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: L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NELL'AMBITO DEL TRASFERIMENTO D'AZIENDA

L'art. 2112 c.c. interviene con riferimento alle vicende circolatorie delle imprese, individuando anche i criteri per l'applicazione del contratto collettivo nell'ambito del trasferimento d'azienda.

Intervenendo con riferimento alle vicende circolatorie delle imprese, l'art. 2112 c.c. ha previsto un sistema di tutele e garanzie a favore dei lavoratori coinvolti nel trasferimento d'azienda (o di un ramo di essa).

Con l'occasione, la medesima disposizione civilistica ha altresì stabilito che il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario, precisando che l'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

37

Profili generali del trasferimento d'azienda

Ai sensi della prima parte del co. 5 dell'art. 2112 c.c., ai fini del diritto del lavoro, per trasferimento d'azienda si intende qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conservi nel trasferimento la propria identità, a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento posto alla base della stessa.

L'art. 2112 co. 5 seconda parte c.c. definisce il trasferimento del ramo di azienda come il trasferimento di un'"articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento".

Secondo un consolidato orientamento, l'elemento costitutivo dell'operazione è l'autonomia funzionale del ramo ceduto (Cass. 5.6.2018 n. 14390, Cass. 13.1.2021 n. 438, Cass. 17.1.2023 n. 1293 e Cass. 4.12.2023 n. 33734), ossia la capacità dello stesso – già al momento dello scorporo dal complesso cedente – di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi funzionali ed

organizzativi e, quindi, di continuare a svolgere, autonomamente dal cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario, il servizio o la funzione cui risultava finalizzato al momento della cessione.

Tutele dei lavoratori

Per quanto concerne le tutele garantite ai lavoratori, la norma civilistica in esame:

- stabilisce, la continuazione *ex lege* del rapporto di lavoro in capo al cessionario senza che si renda necessario il consenso da parte del lavoratore, introducendo in tal modo una deroga rispetto alla disciplina civilista ordinaria *ex artt.* 1406 c.c., secondo cui la cessione del contratto richiede il consenso del contraente ceduto;
- si preoccupa sia di garantire la stabilità occupazionale, sia di assicurare ai lavoratori il mantenimento dei diritti maturati presso il cedente, anche successivamente alla modificazione del datore di lavoro, e di rafforzare la posizione creditoria del lavoratore, prevedendo un particolare regime di responsabilità in capo al cedente e cessionario.

Sul punto, va evidenziato come l'art. 2112 c.c. non faccia riferimento solo ai diritti già maturati e acquisiti dal lavoratore, ossia quelli già entrati nel patrimonio del lavoratore quale corrispettivo di una prestazione già resa o di una fase del rapporto già esaurita (c.d. "diritti quesiti"), ma a tutte le posizioni giuridiche derivanti dalla complessiva disciplina del rapporto di lavoro.

In pratica, il lavoratore coinvolto nel trasferimento d'azienda manterrà non solo l'anzianità di servizio maturata, il trattamento di fine rapporto, il diritto alle ferie complessivamente maturate e ai permessi non fruiti, ma anche tutti i trattamenti a lui attribuiti (ad esempio, il superminimo pattuito *intuitu personae*, le mensilità aggiuntive, i fringe benefit, le gratificazioni speciali), sulla base delle molteplici fonti che disciplinano il rapporto, tra le quali, oltre alla legge, il contratto individuale e la contrattazione collettiva.

Contrattazione collettiva applicabile

Proprio con riferimento alla contrattazione collettiva, l'art. 2112 c.c. richiede al cessionario di applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi – nazionali, territoriali ed aziendali – vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario.

In aggiunta, la disposizione civilistica precisa che "l'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello".

Ciò premesso, va subito osservato che la giurisprudenza di legittimità ha da tempo stabilito che, nel caso in cui l'impresa cessionaria applichi un contratto collettivo, questo sostituisce immediatamente e totalmente la disciplina collettiva

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

(dello stesso livello) vigente presso il cedente, anche se più sfavorevole (Cass. 32070/2019, Cass. 19303/2015, Cass. 10614/2011 e Cass. 5882/2010).

L'interpretazione giurisprudenziale risulta peraltro coerente con i principi generali che regolano la successione nel tempo dei contratti collettivi, secondo cui il contratto successivo può modificare quello precedente anche in senso peggiorativo, in base al criterio della successione temporale.

In altri termini, il mantenimento dei vecchi trattamenti collettivi fino alla loro naturale scadenza opererebbe solo in caso di assenza di copertura collettiva del nuovo datore di lavoro, mentre tutte le volte in cui presso quest'ultimo sia applicato un contratto collettivo diverso, ma dello stesso livello, l'effetto di sostituzione del precedente contratto collettivo con quello vigente presso il cessionario opererebbe, automaticamente, per effetto della cessione stessa.

Ad esempio, nell'ipotesi in cui il cedente applichi un contratto collettivo aziendale e il cessionario applichi solo un contratto collettivo nazionale ma sia privo di contratto aziendale, quest'ultimo potrà applicare il suo contratto nazionale ma, al contempo, continuerà a essere applicato il contratto aziendale del cedente anche dopo il trasferimento e fino alla sua scadenza.

Infine, nella rara ipotesi in cui l'impresa cessionaria non applichi alcun contratto collettivo, questa sarà tenuta ad applicare la contrattazione collettiva che regolava il rapporto con il precedente datore di lavoro, fino a naturale scadenza.

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 APRILE 2024

ALIMENTARI (ARTIGIANATO)

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.4.2024

Con la retribuzione del mese di aprile le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori forza al 15.3.2024 il primo dei due ratei dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'Accordo 15.3.2024 in misura pari a 100,00 euro. Tale importo è ridotto a 70,00 euro per gli apprendisti.

ALIMENTARI (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.4.2024

Con la retribuzione del mese di aprile le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori gli arretrati retributivi relativi agli incrementi contrattuali previsti dall'Accordo 1.3.2024 per i mesi di dicembre 2023, gennaio 2024, febbraio 2024 e marzo 2024.

AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.4.2024

Dal mese di aprile le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori l'anticipazione sui futuri aumenti contrattuali prevista dall'Accordo 19.3.2024, negli importi di seguito riportati.

Personale non viaggiante: liv. Q, 59,74 euro; liv. 1, 56,20 euro; liv. 2, 51,61 euro; liv. 3S, 46,66 euro; liv. 3, 45,24 euro; liv. 4, 43,12 euro; liv. 4J, 42,06 euro; liv. 5, 41,00 euro; liv. 6, 38,53 euro; liv. 6J, 35,35 euro.

Personale viaggiante: liv. C3, 46,83 euro; liv. B3, 46,66 euro; liv. A3, 46,48 euro; liv. F2, 45,43 euro; liv. E2, 45,25 euro; liv. D2, 45,08 euro; liv. H1, 43,68 euro; liv. G1, 43,50 euro; liv. I, 40,69 euro; liv. L, 41,75 euro.

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

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.4.2024

Con la retribuzione del mese di aprile le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza all'1.4.2024 il secondo rateo dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'Accordo 15.11.2023, in misura pari a 450,00 euro.

CARTA (INDUSTRIA)

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

**ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (EGR)
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Con la retribuzione di aprile 2024 le imprese prive al 31.12.2023 di contrattazione di secondo livello sono tenute a corrispondere a tutti i lavoratori che non percepiscono trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 250,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). Tale importo viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2023.

CENTRI ELABORAZIONE DATI (UGL - ASSOCED)

**INDENNITÀ DI FUNZIONE QUADRI
SCADENZA DELL'1.4.2024**

A decorrere dall'1.4.2024 la misura dell'indennità di funzione viene aumentata a 278,00 euro per i Quadri di Direzione e a 242,00 euro per gli altri Quadri.

CONCIA PELLI E CUIOIO (CONFIAL - FEDERCONCIA)

**WELFARE
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Nel mese di aprile, come previsto dal CCNL 31.8.2021, le aziende devono mettere a disposizione a titolo di *welfare* contrattuale la prima *tranche* annua, del seguente valore: Dirigenti, 1.200,00 euro; Quadri, 600 euro; livelli A1, A2, B1, B2, C1, C2, D ed E, 300,00 euro.

COOPERATIVE DI CONSUMO

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Decorrono dall'1.4.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 29.3.2024; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.074,41 euro; liv. 1, 1.887,31 euro; liv. 2, 1.643,25 euro; liv. 3S, 1.464,29 euro; liv. 3, 1.358,55 euro; liv. 4S, 1.260,93 euro; liv. 4, 1.171,43 euro; liv. 5, 1.057,52 euro; liv. 6, 813,48 euro.

**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Con la retribuzione del mese di aprile le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza al 29.3.2024 il primo rateo dell'indennità *una tantum* prevista dall'Accordo 29.3.2024; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 354,17 euro; liv. 1, 322,22 euro; liv. 2, 280,56 euro; liv. 3S, 250 euro; liv. 3, 231,94 euro; liv. 4S, 215,28 euro; liv. 4, 200 euro; liv. 5, 180,56 euro; liv. 6, 138,89 euro.

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

DIRIGENTI (AGRICOLTURA)

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.4.2024**

A decorrere dall'1.4.2024 la nuova retribuzione base mensile applicabile ai dirigenti è pari a 4.785,00 euro.

EDILIZIA (PICCOLA INDUSTRIA / CONFAPI)

**APPRENDISTATO
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Le percentuali retributive da applicare agli apprendisti assunti a partire dall'1.4.2024, in applicazione dell'Accordo 29.2.2024, sono le seguenti.

Apprendistato professionalizzante:

- *gruppo 1:* dal 1° al 6° mese, 74%; dal 7° al 12° mese, 76%; dal 13° al 24° mese, 79%; dal 25° al 36° mese, 86%; dal 37° al 48° mese, 91%; dal 49° al 60° mese, 96%.
- *gruppo 2:* dal 1° al 6° mese, 74%; dal 7° al 12° mese, 76%; dal 13° al 24° mese, 79%; dal 25° al 36° mese, 86%; dal 37° al 48° mese, 91%; dal 49° al 54° mese, 96%.
- *gruppo 3:* dal 1° al 6° mese, 74%; dal 7° al 12° mese, 76%; dal 13° al 24° mese, 79%; dal 25° al 36° mese, 86%; dal 37° al 42° mese, 91%; dal 43° al 48° mese, 96%.
- *gruppo 4:* dal 1° al 6° mese, 74%; dal 7° al 12° mese, 76%; dal 13° al 18° mese, 79%; dal 19° al 24° mese, 84%; dal 25° al 30° mese, 91%; dal 31° al 36° mese, 96%.

Apprendistato specialistico:

- *gruppo 1 Sp:* dal 1° al 12° mese, 78%; dal 13° al 24° mese, 80%; dal 25° al 36° mese, 86%; dal 37° al 42° mese, 91%; dal 43° al 54° mese, 96%;
- *gruppo 2 Sp:* dal 1° al 12° mese, 78%; dal 13° al 24° mese, 80%; dal 25° al 36° mese, 86%; dal 37° al 42° mese, 91%; dal 43° al 48° mese, 96%;
- *gruppo 3 Sp:* dal 1° al 12° mese, 78%; dal 13° al 24° mese, 80%; dal 25° al 36° mese, 86%; dal 37° al 42° mese, 91%.

42

**FORMAZIONE PROFESSIONALE
SCADENZA DELL'1.4.2024**

A partire dal mese di aprile l'aliquota contributiva da destinare all'Ente territoriale formazione e sicurezza è fissata allo 0,60%.

ENTI CULTURALI E RICREATIVI (FEDERCULTURE)

**ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Nel mese di aprile 2024 le imprese prive al 31.12.2023 di contrattazione di secondo livello sono tenute a corrispondere a tutti i lavoratori che non percepiscono trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR) negli importi di seguito riportati: area Quadri, 340,00 euro; 3^a Fascia, 310,00 euro; 2^a Fascia, 280,00 euro; 1^a

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Fascia, 250,00 euro. L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2023.

FOTOLABORATORI PER CONTO TERZI

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Decorrono dall'1.4.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 31.5.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1, 1.412,70 euro; liv. 2, 1.274,74 euro; liv. 3, 1.126,97 euro; liv. 4, 1.003,84 euro; liv. 5, 887,67 euro; liv. 6, 763,23 euro; liv. 7, 641,88 euro.

GRAFICA ED EDITORIA (INDUSTRIA)

**ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Nel mese di aprile 2024 le imprese prive di contrattazione di secondo livello sono tenute a corrispondere a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza all'1.1.2024 che nel triennio 2021-2023 non abbiano percepito trattamenti economici individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dalla contrattazione nazionale, un importo pari a 250,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'importo viene ridotto ed erogato fino a concorrenza dei 250,00 euro qualora siano stati corrisposti elementi ulteriori in misura inferiore a tale importo. L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio prestato nel corso del 2023.

LEGNO E LAPIDEI (ARTIGIANATO)

**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Con la retribuzione del mese di aprile 2024 le imprese sono tenute a corrispondere a tutto il personale in forza alla data del 5.3.2024 il primo dei due ratei dell'indennità forfetaria *una tantum* pari a 65,00 euro. Per gli apprendisti il rateo è pari a 45,50 euro.

43

MATERIALI DA COSTRUZIONE

**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Con la retribuzione del mese di aprile le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza all'1.4.2024 il secondo rateo (dei tre previsti) dell'indennità *una tantum* prevista dall'Accordo 25.1.2024, pari a 150,00 euro.

MECCANICI, ORAFI, ODONTOTECNICI (ARTIGIANATO)

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.4.2024**

A decorrere dall'1.4.2024 le aziende sono tenute a corrispondere la seconda tranches dell'acconto sui futuri aumenti contrattuali (AFAC) previsto dall'Accordo 21.12.2023; di seguito ne riportiamo i valori.

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Settore metalmeccanica e installazione di impianti: liv. Q, 57,77 euro; liv. 1, 57,77 euro; liv. 2, 53,75 euro; liv. 2b, 50,75 euro; liv. 3, 48,80 euro; liv. 4, 46,00 euro; liv. 5, 44,30 euro; liv. 6, 42,25 euro.

Settore orafa, argentieri e affini: liv. Q, 57,67 euro; liv. 1, 57,67 euro; liv. 2, 53,73 euro; liv. 3, 48,91 euro; liv. 4, 46,00 euro; liv. 5, 44,23 euro; liv. 6, 41,94 euro.

Settore odontotecnica: liv. 1S, 63,09 euro; liv. 1, 57,06 euro; liv. 2, 54,05 euro; liv. 3, 48,86 euro; liv. 4, 46,00 euro; liv. 5, 44,05 euro; liv. 6, 42,39 euro.

Settore restauro beni culturali: liv. QS, 69,48 euro; liv. Q, 69,48 euro; liv. 1, 65,24 euro; liv. 2, 50,18 euro; liv. 3, 46,63 euro; liv. 4, 46,00 euro; liv. 5, 43,12 euro; liv. 6, 41,17 euro.

MULTISERVIZI - COOPERATIVE (UGL - UNICOOP)

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Decorrono dall'1.4.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 25.5.2022. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv.1, 2.010,00 euro; liv. 2, 1.815,00 euro; liv. 3, 1.595,00 euro; liv. 3 primo ingresso, 1.440,00; liv. 4, 1.430,00; liv. 4 primo ingresso, 1.370,00 euro; liv. 5, 1.360,00 euro; liv. 5 primo ingresso, 1.300,00 euro; liv. 6, 1.290,00 euro; liv. 6 primo ingresso, 1.220,00 euro; liv. 7, 1.210,00 euro.

POMPE FUNEBRI (AZIENDE MUNICIPALIZZATE)

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Decorrono dall'1.4.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 7.2.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. QS, 3.195,75 euro; liv. Q, 2.855,99 euro; liv. A1, 2.521,55 euro; liv. A2, 2.292,34 euro; liv. B1 2.119,70 euro; liv. B2, 1.983,23 euro; liv. C1, 1.846,83 euro; liv. C2, 1.748,34 euro; liv. C3, 1.695,35 euro; liv. D1, 1.642,36 euro; liv. D2, 1.551,43 euro; liv. D3, 1.305,21 euro.

44

RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

**PREMIO DI RISULTATO
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Con la retribuzione del mese di aprile 2024 le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori a titolo di premio di risultato un importo previsto fino ad un massimo di 1.579,27 euro parametrato al livello 4.

SACRISTI E DIPENDENTI DA PARROCCHIE

**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Entro il mese di aprile i lavoratori in forza all'1.1.2022 hanno diritto a percepire il secondo rateo dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dal CCNL 11.5.2023, in misura pari a 350,00 euro. Tale importo va riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale (in ragione della percentuale di riduzione di orario) e per i lavoratori assunti dopo l'1.1.2022 (in base al numero di mesi di servizio).

**GRATIFICA PASQUALE
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Con la retribuzione del mese di aprile i lavoratori hanno diritto a percepire un premio pari a 100,00 euro, a titolo di gratifica pasquale.

SERVIZI ASSISTENZIALI (ANPAS / MISERICORDIE)

**ARRETRATI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Con la retribuzione del mese di aprile le aziende sono tenute ad erogare ai lavoratori gli arretrati retributivi relativi alle mensilità di dicembre 2022, gennaio 2023, febbraio 2023 e marzo 2023, integrati dal rateo di tredicesima spettante nel 2022. I successivi arretrati saranno erogati con le mensilità di luglio 2024, ottobre 2024 e novembre 2024.

SERVIZI DI PULIZIA (ARTIGIANATO)

**ELEMENTO DISTINTO E AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EDAR)
SCADENZA DELL'1.4.2024**

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

SOCCORSO STRADALE (UGL - CONFIMEA)

**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Con la retribuzione di aprile le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data del 22.11.2023 la seconda delle tre *tranche* dell'indennità forfettaria *una tantum* prevista dal CCNL 22.11.2023, pari a 35,00 euro.

TELECOMUNICAZIONI

**ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Nel mese di aprile le imprese prive al 31.12.2023 di contrattazione di secondo livello sono tenute a corrispondere a tutti i lavoratori che non percepiscono trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 260,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). Tale importo viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2023.

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

TERZIARIO (CONFCOMMERCIO)

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Decorrono dall'1.4.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 22.3.2023; di seguito ne riportiamo i valori: Q Call Center, 2.791,40 euro; Q, 2.070,25 euro; liv. 1, 1.864,88 euro; liv. 2, 1.613,11 euro; liv. 3, 1.378,78 euro; liv. 4, 1.192,46 euro; liv. 5, 1.077,35 euro; liv. 6, 967,22 euro; liv. 7, 833,24 euro; operatore di vendita 1^a cat., 1.125,64 euro; operatore di vendita 2^a cat., 943,44 euro.

TERZIARIO (CONFESERCENTI)

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Decorrono dall'1.4.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 22.3.2023; di seguito ne riportiamo i valori: Q, 2.070,27 euro; liv. 1, 1.864,88 euro; liv. 2, 1.613,12 euro; liv. 3, 1.378,77 euro; liv. 4, 1.192,46 euro; liv. 5, 1.077,31 euro; liv. 6, 967,23 euro; liv. 7, 828,06 euro; operatore di vendita 1^a cat., 1.125,65 euro; operatore di vendita 2^a cat., 943,42 euro.

TERZIARIO (UGL - FEDERTERZIARIO)

**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Con la retribuzione di aprile le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data del 25.1.2024 la prima delle due *tranche* dell'indennità forfettaria *una tantum* prevista dall'Accordo 25.1.2024, pari a 100,00 euro.

46

VETRO (INDUSTRIA)

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Decorrono dall'1.4.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 10.2.2023; di seguito ne riportiamo i valori.

- *Vetro a soffio*: liv. 9A, 2.262,57 euro; liv. 9, 2.197,08 euro; liv. 8A, 1.979,16 euro; liv. 8, 1.959,16 euro; liv. 7, 1.718,12 euro; liv. 6, 1.619,71 euro; liv. 5, 1.476,59 euro; liv. 4, 1.358,33 euro; liv. 3, 1.268,13 euro; liv. 2, 1.181,29 euro; liv. 1, 1.093,72 euro.
- *Aziende di seconde lavorazioni del vetro piano*: liv. 8A, 2.262,58 euro; liv. 8, 2.197,08 euro; liv. 7, 1.959,16 euro; liv. 6A, 1.760,66 euro; liv. 6, 1.718,12 euro; liv. 5A, 1.662,52 euro; liv. 5, 1.606,95 euro; liv. 4, 1.465,06 euro; liv. 3, 1.366,96 euro; liv. 2, 1.226,11 euro; liv. 1, 1.093,72 euro. Si ricorda che per la generalità della categoria (Trasformazione del vetro) gli importi indicati sono già in vigore dall'1.1.2024.
- *Prime lavorazioni del vetro e Produzione del vetro piano o di lana e filati*: liv. A1, 2.729,19 euro; liv. A2, 2.729,19 euro; liv. B1, 2.487,29 euro; liv. B2, 2.487,29 euro; liv. C1, 2.240,40 euro; liv. C2, 2.240,40 euro; liv. D1, 1.983,92 euro; liv. D2, 1.983,92 euro; liv. D3, 1.983,92 euro; liv. E1, 1.741,06 euro; liv. E2, 1.741,06 euro; liv. E3, 1.741,06 euro; liv. F1, 1.611,50 euro. Si ricorda

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

che per la generalità della categoria (Vetro meccanizzato) gli importi indicati sono già in vigore dall'1.1.2024.

VIDEOFONOGRAFICI

**ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
SCADENZA DELL'1.4.2024**

Nel mese di aprile 2024 le imprese prive di contrattazione di secondo livello sono tenute a corrispondere a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza all'1.1.2024 che nel quadriennio 2020-2023 non abbiano percepito trattamenti economici individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dalla contrattazione nazionale, un importo pari a 220,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR).

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

INCENTIVI PER I PROCESSI DI AGGREGAZIONE DELLE IMPRESE E PER LA TUTELA OCCUPAZIONALE

In sede di conversione in legge del DL 4/2024 è stata introdotta una disposizione che introduce incentivi per i processi di aggregazione delle imprese e per la tutela occupazionale.

In sede di conversione in legge del DL 4/2024 sono stati introdotti specifici incentivi per i processi di aggregazione delle imprese e per la tutela occupazionale.

Tali incentivi, regolati dal nuovo art. 4-ter del decreto in questione:

- ricadono nell'ambito del PNRR;
- sono fruibili in via sperimentale per il biennio 2024/2025 dalle nuove imprese costituite attraverso processi di aggregazione derivanti da operazioni societarie quali fusioni, cessioni, conferimenti, acquisizioni di aziende o rami di esse, da cui emerge un organico pari o superiore a 1.000 lavoratori.

48

Misura e durata dell'esonero

Il beneficio consiste in un esonero contributivo per ciascun lavoratore:

- nella misura massima del 100% dei contributi previdenziali e assistenziali a suo carico, con esclusione dei premi INAIL;
- per un periodo massimo di 24 mesi e nel limite di importo annuo pari a 3.500,00 euro per lavoratore.

L'esonero contributivo può spettare per ulteriori 12 mesi nel limite di importo annuo pari a 2.000,00 euro.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Accordo sindacale

Per accedere al beneficio in parola, le imprese interessate devono avviare il confronto sindacale per stipulare in sede governativa, con la presenza del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e del Ministero delle Imprese e del *made in Italy*, un accordo:

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

LE AGEVOLAZIONI PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

- con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria;
- nel quale è contenuto un progetto industriale e di politica attiva, che illustri le azioni volte a superare le difficoltà del settore in cui l'impresa opera e le azioni per la formazione o la riqualificazione dei lavoratori per garantire loro un adeguamento delle competenze professionali al nuovo contesto lavorativo, nonché per gestire processi di transizione occupazionale.

La nuova impresa a seguito della costituzione può sottoscrivere in questione anche prima dell'operazione societaria di aggregazione a condizione che nel medesimo accordo sia contenuto l'impegno ad effettuare tale operazione entro il termine perentorio di 60 giorni dalla sottoscrizione.

Con decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro delle Imprese e del *made in Italy*, da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in parola, saranno disciplinati meccanismi che assicurino l'eventuale revoca in caso di mancata effettuazione dell'operazione.

Contenuto e struttura del progetto industriale

Il progetto industriale previsto dal predetto accordo sindacale deve contenere:

- la descrizione del piano industriale della nuova impresa;
- il numero complessivo dei lavoratori coinvolti nel processo di aggregazione;
- il numero complessivo dei lavoratori a cui applicare le politiche attive del progetto e l'indicazione dei profili professionali oggetto di formazione compatibili con il piano industriale;
- il numero delle ore di formazione, non inferiore a 200 per ciascun lavoratore a tempo pieno da riproporzionare per i rapporti a tempo parziale;
- l'impegno del datore di lavoro a tutelare il perimetro occupazionale esistente alla data di decorrenza delle operazioni straordinarie per almeno 48 mesi, nel rispetto delle condizioni di cui al comma 7.

49

In corso di realizzazione del progetto l'azienda può variare parte dei corsi di formazione o riqualificazione e ne dà dettagliata informativa alle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale.

Esenzione dall'applicabilità dei principi generali

L'art. 4-ter co. 6 del decreto in commento stabilisce che alla disposizione agevolativa non si applicano i principi di cui all'art. 31 del DLgs. 150/2015, ossia:

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

LE AGEVOLAZIONI PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

- esclusione dei benefici contributivi nel caso di assunzioni effettuate in attuazione, ovvero in violazione, di preesistenti obblighi normativi (diritto di precedenza);
- limitazione dei benefici contributivi nel caso in cui presso il datore di lavoro o l'azienda utilizzatrice siano in atto sospensioni dell'attività lavorativa con richiesta di CIGS per crisi o riorganizzazione;
- esclusione o limitazione dei benefici nel caso di coincidenza sostanziale degli assetti proprietari e rapporti di coordinamento e controllo;
- limitazioni al cumulo dei benefici contributivi fruiti in relazione a uno stesso lavoratore tra utilizzo con somministrazione e assunzione diretta.

In ogni caso, l'esonero contributivo in commento non spetta con riferimento alle nuove imprese costituite da società del medesimo gruppo o che presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o riconducibili al medesimo centro di interessi.

Ipotesi consentite di interruzioni del rapporto di lavoro

Al fine di tutelare il perimetro occupazionale, la norma in esame consente l'interruzione dei rapporti di lavoro esclusivamente per:

- giusta causa;
- giustificato motivo soggettivo;
- dimissioni volontarie;
- per effetto dell'utilizzo di strumenti incentivanti;
- in adozione di qualunque altro strumento per la gestione non traumatica del rapporto di lavoro previsti dalla legislazione vigente e, in ogni caso, con il consenso dei lavoratori.

50

Qualora l'azienda interrompa il rapporto di lavoro per motivi diversi da quelli appena indicati, è prevista l'applicazione di una sanzione pari al doppio dell'esonero contributivo fruito limitatamente ai lavoratori interessati dalla violazione.

Politiche attive

L'art. 4-ter del DL 4/2024 convertito stabilisce che, al fine di agevolare la transizione occupazionale, in via sperimentale le nuove imprese possono avviare iniziative di politica attiva a gestione diretta aziendale finalizzata a ricollocare i lavoratori, con il loro consenso, anche in altri settori economici con un contratto di lavoro almeno corrispondente a quello in essere.

Ferma restando la gestione diretta aziendale della ricollocazione, i fabbisogni occupazionali del territorio possono essere recuperati anche avvalendosi dei servizi forniti dalle agenzie per il lavoro, dai centri per l'impiego o da ogni altro operatore economico del territorio, comprese le associazioni di categoria.

Circolare per la Clientela

APRILE 2024

LE AGEVOLAZIONI PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

Al fine di svolgere le predette attività, le agenzie per il lavoro possono essere aggregate anche attraverso reti d'impresa, consorzi o altre forme di partecipazione, anche di natura societaria.

Compatibilità con altri incentivi

Le disposizioni di cui al presente articolo sono compatibili con altri strumenti previsti dalla legislazione vigente nonché con ogni altro incentivo o beneficio previsto dalla legislazione vigente nel periodo di sperimentazione finalizzato all'occupazione dei lavoratori.

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