

Como, marzo 2024

**Circolare Mensile in materia di lavoro e previdenza**

**Le novità del mese**

Marzo in pillole pag 2

**L'informazione pratica per le piccole e medie imprese**

Le novità in materia di lavoro del decreto "PNRR" pag 5

L'opzione previdenziale per istruttori e direttori tecnici sportivi pag 17

Le retribuzioni convenzionali 2024 per i lavoratori italiani all'estero pag 19

**Il punto sulla contrattazione collettiva**

Le novità di marzo in pillole pag 22

Il tema del mese: l'applicazione del contratto collettivo nell'ambito del trasferimento d'azienda pag 25

Il *focus* sui prossimi adempimenti: lo scadenziario di aprile 2024 pag 28

## 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 - 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.

### **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 riformata 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 - 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](http://www.inps.it).

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

### **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.

### **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.

## 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 previgenti importi, pari a 1.800,00 euro nel minimo e a 10.800,00 euro nel massimo);
- 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 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.

### **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).

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;
- 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.

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 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:

- 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.

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.

## **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 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](http://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.

## 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.

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 CUAFF (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.

## **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.

## 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).

### 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.

### 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.

## 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<sup>a</sup> cat., 1.125,64 euro; operatore di vendita 2<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> cat., 165,20 euro; operatore di vendita 2<sup>a</sup>, 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 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.

## 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.

### **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 (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.

## 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.

### 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.

### 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.

*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 orafo, 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.

### **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).

### **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<sup>a</sup> cat., 1.125,64 euro; operatore di vendita 2<sup>a</sup> cat., 943,44 euro.

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

**Studio dottori commercialisti**