

Settembre 2023

Circolare per la

in materia di lavoro
e previdenza



1. Le novità del mese

Luglio e agosto in pillole pag 2

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

Comunicazione per la mancata iscrizione alla Gestione separata dell'INPS pag 18

Trattamenti di integrazione salariale per le emergenze climatiche pag 20

Imposta sostitutiva sulle mance e trattamento integrativo per i lavoratori del turismo pag 22

Istruzioni INPS per la CIGS in deroga pag 24

3. Il punto sulla contrattazione collettiva

Le novità di luglio e agosto pag 26

Il tema del mese: la disciplina dell'orario di lavoro nel CCNL per le istituzioni socio assistenziali - AGIDAE pag 29

Il *focus* sui prossimi adempimenti: lo scadenario di settembre 2023 pag 33

4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

Domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione anno 2024 pag 40

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LUGLIO E AGOSTO IN PILLOLE

INPS - MANCATA ISCRIZIONE ALLA GESTIONE SEPARATA

Con il messaggio 6.7.2023 n. 2535, l'INPS ha ricordato che l'iscrizione alla Gestione separata è un adempimento disciplinato dall'art. 2 co. 26 e 27 della L. 335/95, che riguarda sia i lavoratori parasubordinati sia i lavoratori autonomi professionisti.

Nel caso in cui non sia presente una specifica istanza di iscrizione, la procedura informatica che gestisce i relativi dati registra la data di inizio attività più remota presente nel flusso UniEmens per i lavoratori parasubordinati o quella più remota inserita nella colonna "periodo di riferimento" sul modello F24 del versamento effettuato dal libero professionista.

Sul punto, si osserva che la mancata coincidenza delle suddette date con quella effettiva di inizio attività, cui è legata l'iscrizione alla Gestione separata e il relativo accredito contributivo, potrebbe comportare conseguenze negative sulla posizione previdenziale dell'assicurato, come, ad esempio, un minore numero di mesi di contribuzione.

Pertanto, l'INPS ha predisposto l'invio tramite l'applicazione "MyINPS" e la posta elettronica, di una comunicazione ai soggetti interessati nella quale si evidenzia l'assenza dell'iscrizione, invitando questi ultimi alla regolarizzazione.

INPS - ACCESSO ALL'OPZIONE DONNA

Con il messaggio 6.7.2023 n. 2547, l'INPS è intervenuto con riferimento alle modalità di accesso alla pensione anticipata c.d. "opzione donna", rendendo noto che l'esercizio della facoltà di opzione al sistema contributivo, che non abbia prodotto effetti sostanziali fino al pagamento anche parziale dell'onere del riscatto, non preclude il riconoscimento del diritto alla suddetta pensione anticipata anche se la relativa domanda sia stata presentata dopo il 31.12.2021.

A tal fine devono ricorrere le seguenti condizioni:

- l'esercizio della facoltà di opzione al sistema contributivo e la presentazione della domanda di riscatto entro il 20.12.2021;
- il perfezionamento, alla data di presentazione della domanda di riscatto, dei requisiti per la pensione anticipata opzione donna vigenti al 31.12.2021, tenendo conto anche della contribuzione da riscattare.

INPS - CONTRIBUZIONE 2023 PER PICCOLI COLONI E COMPARTICIPANTI FAMILIARI

Con la circ. 10.7.2023 n. 60, l'INPS ha indicato le aliquote contributive applicate, per l'anno 2023, ai piccoli coloni e compartecipanti familiari da parte dei concedenti, riportandole in un'apposita tabella allegata alla stessa circolare.

Nello specifico:

- l'aliquota contributiva dovuta al Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD) è stata fissata, per il 2023, in una percentuale pari al 29,79%, ripartita tra concedente (20,95%) e concessionario (8,84%);

- i contributi INAIL sono fissati dall'1.1.2001 in una misura pari al 13,2435% (di cui 10,125% come contributo per l'assistenza infortuni sul lavoro e 3,1185% come addizionale).

Si confermano anche per il 2023 le agevolazioni per zone tariffarie, pari:

- al 75% per i territori montani;
- al 68% per i territori svantaggiati.

La contribuzione deve essere versata in 4 rate utilizzando il modello F24, entro i seguenti termini:

- 17.7.2023;
- 18.9.2023;
- 16.11.2023;
- 16.1.2024.

INPS - ASSUNZIONI DI DONNE SVANTAGGIATE E GIOVANI UNDER 36

Con il messaggio 10.7.2023 n. 2598, l'INPS ha fornito chiarimenti sulle istruzioni operative per la fruizione degli esoneri contributivi per *under 36* e donne svantaggiate ex artt. 1 co. 10 - 19 della L. 178/2020 e 1 co. 297 - 298 della L. 197/2022, dettate con le circ. n. 57/2023 e 58/2023.

Per il recupero degli arretrati, viene chiarito che la valorizzazione dell'elemento "AnnoMeseRif" – decorrente dal mese di assunzione o trasformazione (che deve essere stata effettuata nel periodo 1.7.2022-31.12.2022) e fino al mese di giugno 2023 (e non dicembre 2022 come previsto dalle circ. n. 57/2023 e 58/2023) – possa essere effettuata nelle denunce UniEmens da luglio a ottobre 2023.

Per i datori di lavoro agricoli, per le assunzioni/trasformazioni effettuate tra:

- l'1.7.2022 e il 31.12.2022, i "CodAgiò" "E3" ed "E4" e "3K" devono essere valorizzati per il recupero dei periodi pregressi che decorrono dal mese di assunzione/trasformazione fino al mese di giugno 2023;
- l'1.1.2023 e il 30.6.2023, i "CodAgiò" "U3" e "U4" e "4K" devono essere valorizzati per il recupero dei periodi pregressi che decorrono dal mese di assunzione/trasformazione fino al mese di giugno 2023.

CORTE DI CASSAZIONE - LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO

Con la sentenza 12.7.2023 n. 19868, la Corte di Cassazione si è pronunciata in tema di negligenza nello svolgimento dell'attività lavorativa, affermando che il requisito della "particolare gravità" della condotta, legittimante il licenziamento del dipendente, non può coincidere con la recidiva in infrazioni punite con sanzioni conservative meno gravi. Ciò, in quanto si tradurrebbe in un trattamento deteriore del lavoratore rispetto alle previsioni del contratto collettivo.

In particolare, la Suprema Corte ha sottolineato il ruolo della contrattazione collettiva in relazione alla proporzionalità della sanzione disciplinare, di cui il giudice deve tenere conto ex art. 30 co. 3 della L. 183/2010, non potendosi basare solo sui precedenti disciplinari omologhi.

Infine, la Cassazione ha stabilito che la "particolare gravità" della condotta, idonea a legittimare il licenziamento, va integrata e motivata in relazione alle caratteristiche intrinseche, oggettive e soggettive, delle condotte elencate nella norma di cui al CCNL di riferimento, normalmente punibili con misure conservative.

INPS - MODIFICHE AL REDDITO DI CITTADINANZA

Con la circ. 12.7.2023 n. 61, l'INPS ha fatto il punto sulle modifiche operate dalla L. 197/2022 (legge di bilancio 2023) al DL 4/2019 in materia di reddito di cittadinanza (Rdc), intervenute in senso restrittivo e prevedendone l'abrogazione a partire dall'1.1.2024.

Nel merito l'INPS fornisce indicazioni con riguardo alla durata (ridotta da 18 mesi a 7, fatti salvi alcune tipologie di nuclei familiari) e alla possibilità di fruire del Rdc fino al 31.12.2023, nonché relativamente alla determinazione dell'ammontare del beneficio economico, alla compatibilità della misura con i redditi di lavoro e le ipotesi di condizionalità circa la spettanza del beneficio, con specifico riguardo agli obblighi di formazione e di istruzione per determinate tipologie di soggetti.

INL - PREVENZIONE DELLE PATOLOGIE DA CALORE

Con la nota 13.7.2023 n. 5056, l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) ha fornito chiarimenti con riguardo alla gestione del rischio infortunistico derivante dall'esposizione alle alte temperature, passando in rassegna i connessi adempimenti che devono essere assolti dal datore di lavoro e dalle altre figure professionali legate alla sicurezza.

In particolare, l'INL, oltre a ricordare la necessaria mappatura dei rischi in capo al datore di lavoro, ha evidenziato che il rischio da calore rientra nell'ambito della valutazione dei rischi ex art. 28 del DLgs. 81/2008, che richiede l'adozione di misure di prevenzione e protezione.

Con tale nota si ricorda, poi, che è possibile reperire documentazione in materia sul Portale Agenti Fisici, nella Sezione "Microclima", sul sito www.workclimate.it, nonché sul sito istituzionale INAIL.

Sotto un profilo pratico, viene sottolineato che, nella ricostruzione del rischio da alte temperature, vanno considerati alcuni fattori, tra cui:

- le attività che comportano mansioni da svolgersi all'aperto non in via occasionale;
- gli orari di lavoro;
- le attività che richiedono un intenso sforzo fisico;
- l'ubicazione del luogo di lavoro;
- le caratteristiche del singolo lavoratore.

CORTE COSTITUZIONALE - EMERSIONE DI RAPPORTI DI LAVORO CON LAVORATORI STRANIERI

Con la sentenza 18.7.2023 n. 149, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 3 co. 1 Cost., dell'art. 103 co. 1 del DL 34/2020, nella parte in cui prevede che la domanda per concludere un contratto di lavoro subordinato con cittadini stranieri presenti sul territorio nazionale, ovvero per dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare, tuttora in corso, con cittadini italiani o stranieri, possa essere presentata solo da datori di lavoro stranieri in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, anziché da datori di lavoro stranieri regolarmente soggiornanti in Italia.

La declaratoria di illegittimità costituzionale è dovuta all'irragionevole restrittività del requisito di accesso alla procedura di emersione degli stranieri dal lavoro irregolare.

INPS - CONCESSIONE DELLA CIGO PER TEMPERATURE ELEVATE

Con il messaggio 20.7.2023 n. 2729, l'INPS ha ricordato che nei casi in cui la temperatura nei

luoghi di lavoro superiori a 35° centigradi è possibile richiedere l'intervento della Cassa integrazione guadagni ordinaria con la causale "eventi meteo".

Con l'occasione è stato altresì precisato che l'accesso al trattamento di integrazione salariale è possibile anche con temperature inferiori, soprattutto se si fa riferimento alla c.d. temperatura "percepita", più elevata a causa del tasso di umidità o se le attività lavorative si svolgono in luoghi non protetti dal sole oppure al chiuso, in ambienti privi di sistemi di ventilazione o raffreddamento per circostanze imprevedibili e non imputabili al datore di lavoro.

Inoltre, la CIGO può essere riconosciuta, indipendentemente dalle temperature rilevate, in tutti i casi in cui il responsabile della sicurezza in azienda disponga la sospensione delle lavorazioni per la possibile presenza di rischi o pericoli per la salute dei lavoratori, anche riferiti a temperature eccessive.

Infine, si ricorda che, a seguito del riordino operato dalla L. 234/2021, il ricorso all'ammortizzatore sociale per "eventi meteo" è ammesso anche con riferimento ai datori di lavoro tutelati dal Fondo di integrazione salariale (FIS) e dai Fondi di solidarietà bilaterali.

INPS - DETERMINAZIONE DEGLI IMPORTI PENSIONISTICI PER I MARITTIMI

Con la circ. 20.7.2023 n. 66, l'INPS ha fornito indicazioni di carattere operativo per allinearsi a quanto stabilito dalla Corte Costituzionale con la sentenza 7.11.2022 n. 224 in materia di determinazione dei trattamenti pensionistici dei lavoratori del settore marittimo.

Nell'occasione, la Consulta aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 3 co. 8 della L. 297/82 in combinato disposto con l'art. 24 della L. 413/84, nella parte in cui non si consente la neutralizzazione del c.d. "prolungamento contributivo" previsto da quest'ultima norma per il calcolo della pensione di vecchiaia in favore dei lavoratori marittimi che hanno raggiunto il diritto alla pensione, quando tale prolungamento determini una riduzione nel calcolo dell'importo del trattamento pensionistico.

Tra le varie, l'Istituto previdenziale ha precisato che ai fini dell'applicazione della citata neutralizzazione ai trattamenti pensionistici già in essere, occorre presentare esplicita richiesta, mentre i trattamenti già liquidati possono essere riliquidati nei limiti dei termini di prescrizione e decadenza.

INPS - SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI PER L'ALLUVIONE IN EMILIA ROMAGNA

Con la circ. 20.7.2023 n. 67, l'INPS ha fornito le indicazioni sulla sospensione dei termini dei versamenti e adempimenti contributivi, in scadenza nel periodo dall'1.5.2023 al 31.8.2023, disposta dall'art. 1 co. 2 del DL 61/2023 in favore dei soggetti che, alla data dell'1.5.2023, avevano la residenza ovvero la sede legale o la sede operativa nei territori dell'Emilia Romagna, delle Marche e della Toscana colpiti dall'alluvione (indicati nell'Allegato 1 al decreto in parola).

La ripresa degli adempimenti è fissata al 20.11.2023, in unica soluzione, senza applicazione di sanzioni e interessi.

La sospensione riguarda:

- datori di lavoro (anche agricolo e domestico);
- artigiani e commercianti;
- committenti e liberi professionisti della Gestione separata;
- lavoratori agricoli autonomi.

Per i datori di lavoro, l'INPS precisa che verrà attribuito centralmente il CA "9B", mentre per coloro che hanno sedi operative in Comuni colpiti dall'alluvione solo in limitate zone, il codice "9B" dovrà essere richiesto dal datore di lavoro.

INPS - INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI NEET

Con la circ. 68/2023, l'INPS ha fornito le indicazioni operative per i datori di lavoro che intendono accedere all'incentivo previsto dall'art. 27 del DL 48/2023 (c.d. decreto "Lavoro") per le assunzioni di giovani "NEET", intendendo per tali i soggetti *under 30* che non lavorano e non sono impegnati in alcun percorso di studio o formazione.

L'incentivo è pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali (ridotto al 20% in caso di cumulo con altra agevolazione) e trova applicazione in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato o in apprendistato professionalizzante, effettuate dall'1.6.2023 al 31.12.2023.

Tra le varie, l'Istituto ha reso noto che dal 31.7.2023 sarà disponibile sul proprio sito Internet il modello per presentare la domanda preliminare di accesso al beneficio in questione.

L'incentivo, di durata pari a 12 mesi, è fruibile mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

Con l'occasione, l'INPS ha quindi fornito le istruzioni per una corretta gestione del flusso UniEmens comunicando l'introduzione di un apposito codice causale "NE23".

CORTE DI CASSAZIONE - IRRIDUCIBILITÀ DEL SUPERMINIMO

Con l'ordinanza 25.7.2023 n. 22401, la Corte di Cassazione ha stabilito che il principio di irriducibilità della retribuzione dettato dall'art. 2103 c.c. si applica a tutte le voci dello stipendio che siano collegate al contenuto delle mansioni svolte e alla professionalità del dipendente.

In particolare, nel caso in esame, in cui il datore di lavoro aveva eliminato il superminimo previsto contrattualmente a seguito di specifico accordo di rinuncia intercorso con il lavoratore, si è accertato che il superminimo concesso al dipendente era del tutto svincolato dalle modalità estrinseche di svolgimento delle mansioni, in quanto parte integrante della propria retribuzione e, pertanto, non riducibile neppure a seguito dell'accordo sottoscritto tra le parti.

INPS - CONTRIBUTI VOLONTARI PER IL SETTORE AGRICOLO

Con la circ. 24.7.2023 n. 69, l'INPS ha illustrato le modalità di calcolo, per l'anno 2023, dei contributi volontari relativi alle varie categorie di lavoratori agricoli.

L'Istituto di previdenza ha reso noto che:

- per i lavoratori agricoli dipendenti autorizzati alla prosecuzione volontaria, l'aliquota da applicare è pari al 29,90%;
- per i coltivatori diretti, coloni, mezzadri e imprenditori agricoli professionali, distinti in 4 classi di reddito settimanale, l'importo minimo dei contributi volontari è pari a 63,32 euro settimanali, in caso di autorizzazione alla contribuzione volontaria accordata prima del 31.12.95 (o a 74,97 euro settimanali, in caso di autorizzazione successiva a tale data).

INAIL - SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI PER L'ALLUVIONE IN EMILIA ROMAGNA

Con la circ. 24.7.2023 n. 33, l'INAIL ha fornito le prime indicazioni operative riguardo alla sospensione dei termini per adempimenti e versamenti relativi all'assicurazione obbligatoria in scadenza nel periodo dall'1.5.2023 al 31.8.2023 che, ai sensi dell'art. 1 del DL 61/2023, dovranno riprendere entro il 20.11.2023.

Dopo aver indicato i soggetti interessati dalla sospensione e comunicato i versamenti sospesi,

L'Istituto assicuratore rende noto che i soggetti interessati devono dichiarare di volersi avvalere della sospensione entro il 20.11.2023 utilizzando il servizio *on line* "Comunicazione sospensioni/recuperi agevolati calamità naturali" presente sul sito istituzionale.

INPS - FONDO DI GARANZIA PER IL TFR E NUOVO CODICE DELLA CRISI DI IMPRESA

Con la circ. 26.7.2023 n. 70, l'INPS è intervenuto con riferimento al Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2 della L. 297/82, fornendo un riepilogo delle disposizioni vigenti in materia aggiornate con la nuova disciplina introdotta dal Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza con il DLgs. 14/2019.

Si ricorda che il Fondo in argomento ha lo scopo di sostituire il datore di lavoro insolvente nel pagamento del TFR relativo ai dipendenti il cui rapporto risulti cessato. In tali casi il Fondo interviene anche per le retribuzioni maturate negli ultimi 3 mesi del rapporto.

Tra le varie, l'INPS ricorda che i requisiti per accedere alle prestazioni del Fondo di garanzia sono diversi a seconda che il datore di lavoro sia soggetto o meno alle disposizioni della legge fallimentare.

Sul punto, si precisa che l'ambito di applicazione del Codice della crisi di impresa è più ampio di quello della legge fallimentare.

Si ricorda, infatti, che ai sensi dell'art. 1 del DLgs. 14/2019, il Codice disciplina le situazioni di crisi o insolvenza del debitore, sia esso consumatore o professionista, ovvero imprenditore che eserciti, anche non a fini di lucro, un'attività commerciale, artigiana o agricola, operando quale persona fisica, persona giuridica o altro ente collettivo, gruppo di imprese o società pubblica, con esclusione dello Stato e degli enti pubblici.

INL - VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRELATI ALLE ALTE TEMPERATURE

Con la nota 21.7.2023 n. 5291, l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), ha illustrato il ruolo del preposto con riferimento al dovere di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di pericolo in ambito lavorativo dovute alle alte temperature e a quello di interruzione dell'attività lavorativa, ove necessario.

Tale provvedimento, facendo seguito ai precedenti interventi relativi allo *stress* termico da parte dell'INL, INPS, INAIL e Ministero del Lavoro, ha ribadito come l'eccessiva esposizione alle temperature elevate (pari o superiori a 35°C) comporti un aumento del rischio infortunistico.

Il responsabile della sicurezza aziendale (da individuarsi nel datore di lavoro ovvero nella figura del preposto) è, quindi, tenuto a:

- disporre una corretta mappatura dei rischi, inclusi quelli derivanti da *stress* termico;
- adottare le necessarie misure di prevenzione e protezione;
- ove necessario, sospendere temporaneamente l'attività lavorativa e segnalare ai ruoli apicali le condizioni di pericolo riscontrate.

Inoltre, ha la possibilità di optare per la cassa integrazione ordinaria con causale "eventi meteo".

INPS - DISCIPLINA TRANSITORIA DEL REDDITO DI CITTADINANZA

Con il messaggio 31.7.2023 n. 2835, l'INPS ha fornito ulteriori istruzioni in merito al regime transitorio per la fruizione del Reddito di cittadinanza (Rdc), così come previsto dall'art. 13 co. 5 del DL 48/2023.

Si ricorda che ai sensi di tale norma, i percettori di Rdc non attivabili al lavoro, per i quali venga

comunicata la presa in carico da parte dei servizi sociali entro il termine di 7 mesi e, comunque, non oltre il 31.10.2023, possono continuare a fruirne fino al 31.12.2023.

In difetto di tale comunicazione, l'INPS, decorso il suddetto termine, sospende l'erogazione con la possibilità di riattivarla, ricomprendendo le mensilità sospese, solo in esito all'avvenuta comunicazione di presa in carico dei servizi sociali, fermo restando il termine del 31.10.2023.

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ricorda poi che dall'1.9.2023 è operativa la nuova misura del supporto per la formazione e per il lavoro (SFL) prevista dall'art. 12 del DL 48/2023, quale misura di attivazione al lavoro, mediante la partecipazione a progetti di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, orientamento, accompagnamento al lavoro e politiche attive del lavoro.

INPS - VARIAZIONE DEL TASSO DI INTERESSE PER LE SANZIONI CIVILI

Con la circ. 31.7.2023 n. 71, l'INPS rende noto che la Banca Centrale Europea ha innalzato di 25 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tasso Ufficiale di Riferimento o TUR), che, a decorrere dal 2.8.2023, è fissato al 4,25%.

Tale variazione incide:

- sulla determinazione del tasso di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli Enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie (10,25% annuo);
- sulla misura delle sanzioni civili per mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, di cui all'art. 116 co. 8 lett. a) e b), secondo periodo, e co. 10 della L. 388/2000 (9,75% in ragione d'anno);
- sulla misura delle sanzioni ridotte in caso di procedure concorsuali.

INPS - PRESTAZIONI DI MALATTIA PER COMPARTICIPANTI FAMILIARI E PICCOLI COLONI

Con la circ. 1.8.2023 n. 72, l'INPS ha comunicato, con riferimento all'anno 2023, gli importi giornalieri per il calcolo delle prestazioni economiche di malattia, di maternità/paternità e di tubercolosi erogabili ai piccoli coloni e i compartecipanti familiari.

Si ricorda che con la precedente circ. 69/2023 sono state comunicate le retribuzioni medie giornaliere valide per tali lavoratori ai fini dei versamenti dei contributi integrativi volontari per l'anno 2023, determinate con DM 21.6.2023.

Per l'erogazione delle prestazioni di malattia e di tubercolosi, le retribuzioni di cui al DM 21.6.2023 sono utilizzabili soltanto nei confronti dei lavoratori in questione, limitatamente ai quali, nell'ambito del settore agricolo, continuano a trovare applicazione i salari medi convenzionali determinati, anno per anno, per ciascuna provincia con i decreti previsti dall'art. 28 del DPR 27.4.68 n. 488.

Eventuali prestazioni riferite a eventi indennizzabili sulla base di periodi di paga cadenti nell'anno 2023, liquidate temporaneamente sulla scorta dei salari convenzionali stabiliti per il 2022, dovranno essere riliquidate sulla base dei nuovi importi.

In merito invece alle prestazioni economiche di maternità/paternità, il reddito applicabile, per l'anno 2023 è pari a 61,98 euro.

INPS - INTEGRAZIONE SALARIALE DEL DECRETO "ALLUVIONI"

Con il messaggio 1.8.2023 n. 2857, l'INPS ha fornito chiarimenti in merito al possibile riconoscimento dell'ammortizzatore sociale unico di cui all'art. 7 del DL 61/2023 (DL "Alluvioni") in favore dei lavoratori somministrati che svolgevano (o svolgono) la propria attività lavorativa in sedi dell'utilizzatore ubicate nei territori alluvionati di Emilia Romagna, Marche e Toscana, ma sono formalmente alle dipendenze di agenzie di somministrazione aventi sedi in località diverse dai citati territori.

Per l'INPS, nelle ipotesi di impossibilità a prestare l'attività lavorativa, la sede di lavoro rilevante deve essere individuata nel luogo di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa stessa, eseguita presso l'utilizzatore.

Pertanto, se l'attività del lavoratore somministrato è stata o viene prestata presso un utilizzatore la cui sede produttiva o operativa è ubicata in uno dei territori alluvionati indicati dal DL 61/2023, l'ammortizzatore sociale unico può essere riconosciuto a prescindere dall'ubicazione della sede legale o operativa dell'agenzia di somministrazione.

Invece, se il lavoratore somministrato dipende da un'agenzia di somministrazione con sede nei territori alluvionati, ma ha svolto la propria prestazione lavorativa presso un utilizzatore ubicato in ambiti territoriali differenti, la prestazione in argomento non potrà essere riconosciuta.

INPS - CONTRIBUZIONE DEI GIORNALISTI ANTE 1.7.2022

Con il messaggio 3.8.2023 n. 2874, l'INPS è intervenuto in merito alla disposizione di cui all'art. 1 co. 103 della L. 234/2021, con cui è stato disposto, con effetto dall'1.7.2022, il trasferimento all'INPS della funzione previdenziale svolta dall'Istituto di previdenza dei giornalisti (INPGI), limitatamente alla Gestione sostitutiva.

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha reso noto che per gli adempimenti relativi alla compilazione e all'invio delle denunce contributive fino al periodo di competenza di giugno 2022, è stato adeguato il *software* in uso presso l'INGPI, denominato "DASM" (ora rinominato "DASMINPS"), con le modifiche necessarie alla presa in carico e all'elaborazione dei flussi sui propri sistemi.

Tra le diverse indicazioni operative fornite, l'INPS ricorda che le denunce contributive riferite a periodi anteriori a luglio 2022, che sono state inviate in formato pdf, dovranno essere prodotte anche tramite il *software* "DASMINPS".

Inoltre, si precisa che laddove il datore di lavoro si avvalga di un intermediario diverso rispetto a quello già comunicato all'INPGI o subentrato successivamente all'1.7.2022, occorrerà trasmettere via mail all'Istituto la nuova delega intervenuta.

INPS - PRESTAZIONI OCCASIONALI NEL SETTORE TURISTICO

Con la circ. 3.8.2023 n. 75, l'INPS ha fornito i primi chiarimenti in merito alla disciplina delle prestazioni occasionali ex art. 54-*bis* del DL 50/2017, alla luce delle modifiche operate dall'art. 37 del DL 48/2023.

Con l'occasione, l'Istituto di previdenza ha:

- elencato i codici Ateco 2007 dei soggetti operanti nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento che possono accedere al "regime speciale" introdotto dal DL 48/2023 (limiti economici e occupazionali più alti per gli utilizzatori di prestazioni occasionali);
- spiegato come utilizzare il servizio *on line* "Contratto di prestazione occasionale", a seguito

dell'implementazione, a partire dal 9.8.2023, con la nuova classificazione "aziende che operano nel settore dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento", selezionabile dagli utilizzatori che svolgono quale attività primaria e/o prevalente una tra quelle contrassegnate dai predetti codici Ateco 2007.

INPS - TUTELE DEI LAVORATORI PER LE EMERGENZE CLIMATICHE

Con la circ. 3.8.2023 n. 73, l'INPS ha illustrato alcune misure del DL 98/2023 finalizzate ad incentivare, nelle ipotesi di emergenza climatica, gli interventi di integrazione salariale nel settore dell'edilizia e in quello agricolo.

In particolare, l'art. 1 del DL 98/2023 riconosce anche ai datori di lavoro del settore edile, per le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa effettuate tra l'1.7.2023 e il 31.12.2023, il possibile accesso alla CIGO, con causale "eventi meteo", senza che tali periodi rientrino nel limite massimo di durata dei trattamenti fissato in 52 settimane nel biennio mobile.

La misura in esame, osserva l'INPS, pur prevedendo per il datore di lavoro l'esonero dal versamento del contributo addizionale, non esclude tali periodi di CIGO dal computo complessivo del medesimo contributo qualora sia dovuto per ulteriori periodi di integrazione salariale fruiti nel quinquennio mobile.

Invece, il successivo art. 2 del DL 98/2023 riconosce – per il periodo compreso tra il 29.7.2023 e il 31.12.2023 – l'accesso al trattamento di CISOA per intemperie stagionali, anche per gli operai agricoli a tempo indeterminato in caso di riduzione dell'attività lavorativa pari alla metà dell'orario giornaliero contrattualmente stabilito.

I predetti periodi di CISOA non rilevano ai fini del raggiungimento del limite di 90 giornate annue e sono equiparati a periodi lavorativi ai fini del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro.

INPS - ESONERO CONTRIBUTIVO PER I GIOVANI IMPRENDITORI AGRICOLI

Con la circ. 3.8.2023 n. 74, l'INPS ha fornito le indicazioni operative in merito all'esonero contributivo per le nuove iscrizioni alla previdenza agricola per inizio attività dall'1.1.2023 al 31.12.2023 di cui all'art. 1 co. 300 della L. 197/2022, che ha prorogato ulteriormente l'operatività della misura introdotto con l'art. 1 co. 503 della L. 160/2019.

Tale beneficio, finalizzato a promuovere l'imprenditoria giovanile agricola, consiste nell'esonero contributivo dei coltivatori diretti (CD) e degli imprenditori agricoli professionali (IAP), con età inferiore a 40 anni, ex art. 1 del DLgs. 99/2004, che viene riconosciuto con riferimento alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate nel corso dell'anno 2023.

Si tratta di un'agevolazione contributiva consistente nell'esonero nella misura del 100%, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per un periodo massimo di 24 mesi, dal versamento della contribuzione della quota IVS e del contributo addizionale ex art. 17 co. 1 della L. 160/75.

Sono esclusi da tale agevolazione il contributo di maternità e il contributo INAIL (dovuto dai soli coltivatori diretti).

Per accedere al beneficio occorre presentare istanza esclusivamente in via telematica utilizzando lo specifico modello presente sul sito istituzionale dell'Ente previdenziale.

ANPAL - Percorsi formativi con il Fondo Nuove Competenze

Con due note del 7.8.2023, l'ANPAL ha precisato che non ci saranno proroghe del termine di 150 giorni per lo svolgimento dei percorsi formativi con il fondo nuove competenze. Tuttavia,

l'erogazione parziale della formazione non pregiudicherà il diritto delle aziende a vedersi rimborsato il costo del lavoro.

In particolare, con la prima nota l'Agenzia ha ribadito l'esclusione della proroga in considerazione dalla fonte europea di finanziamento: nello specifico, il fondo è finanziato con le risorse React Eu confluite nel Programma operativo nazionale sistemi di politiche attive per l'occupazione, cofinanziato dal Fse. Il termine di ammissibilità delle spese relative a tale programmazione è fissato al 31.12.2023.

Con la seconda nota, l'ANPAL ha stabilito che l'attestazione finale di messa in trasparenza, validazione o certificazione delle competenze deve contenere tre loghi, quello della UE, dell'ANPAL e del Pon Spao.

Inoltre, con riferimento ai contenuti, l'attestazione deve contenere:

- l'indicazione del Fondo interprofessionale;
- il soggetto che attesta le competenze;
- i dati identificativi dell'impresa;
- l'ente formativo;
- i dati del piano formativo con inizio e fine della formazione e la durata;
- una valutazione finale.

L'attestazione deve, poi, contenere l'apprendimento conseguito distinto per area di attività dell'atlante del lavoro.

INPS - SOSPENSIONE DEI TERMINI DI VERSAMENTO DEL DECRETO "ALLUVIONI"

Con il messaggio 7.8.2023 n. 2900, l'INPS ha fornito indicazioni circa la sospensione di adempimenti e versamenti contributivi, in scadenza nel periodo dall'1.5.2023 al 31.8.2023, relativamente agli eventi alluvionali occorsi nei territori di cui all'Allegato 1 al DL 61/2023.

La relativa istanza va inoltrata entro il 20.11.2023.

Tale sospensione riguarda:

- artigiani e commercianti;
- datori di lavoro domestico;
- liberi professionisti iscritti alla Gestione separata.

La richiesta va presentata nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'INPS, seguendo il percorso indicato dall'Istituto, in base alla categoria di appartenenza.

Inoltre, va allegato il modulo di domanda "SC101", presente nella sezione "Moduli", categoria "Aziende e Contributi".

INPS - RDC ED EFFETTI SULL'ASSEGNO UNICO

Con il messaggio 7.8.2023 n. 2896, l'INPS ha chiarito che, per i nuclei familiari con figli di età compresa tra i 18 e i 21 anni sospesi a luglio (o progressivamente sospesi) dalla percezione del reddito di cittadinanza (Rdc), l'assegno unico e universale, ove spettante, continuerà ad essere erogato fino a febbraio 2024, anche nel caso in cui non presentino apposita domanda.

L'integrazione dell'assegno unico sul Rdc relativa alla mensilità di luglio verrà regolarmente corrisposta dall'INPS in data 27.8.2023 con le ordinarie modalità di accredito di Rdc.

Con riferimento alle mensilità successive, l'INPS distingue il caso in cui il cittadino abbia provveduto alla presentazione della domanda di assegno unico da quello in cui invece la domanda non sia stata presentata.

INPS - CUMULABILITÀ DELL'INCENTIVO NEET CON ALTRE AGEVOLAZIONI

Con il messaggio 10.8.2023 n. 2923, l'INPS ha fornito chiarimenti circa la cumulabilità dell'incentivo assunzione NEET ex art. 27 del DL 48/2023 con altre misure di esonero.

L'incentivo consiste nel riconoscimento di un'agevolazione per i datori di lavoro, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni – a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione) o con contratto di apprendistato professionalizzante – dall'1.6.2023 al 31.12.2023, dei giovani che, alla data dell'assunzione:

- non abbiano compiuto i 30 anni d'età;
- non lavorino né siano stati inseriti in corsi di studi o formazione;
- siano registrati al Programma "Iniziativa Occupazione Giovani".

Detta agevolazione è cumulabile ex art. 27 co. 2 del DL 48/2023 con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento: in caso di cumulo con altra agevolazione, l'incentivo in esame è riconosciuto al 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

La predetta riduzione dell'incentivo è delimitata alle sole ipotesi di cumulo con misure di esonero in senso soggettivo, ossia che comportino un beneficio per il datore di lavoro che intenda procedere (o ha proceduto) all'assunzione.

Dunque, tale riduzione non riguarda le ipotesi in cui, per il medesimo lavoratore, si applichi l'esonero sulla quota IVS a suo carico ex art. 1 co. 281 della L. 197/2022.

INPS - CHIARIMENTI PER L'ESONERO IVS

Con il messaggio 10.8.2023 n. 2924, l'INPS ha fornito chiarimenti in merito all'aumento, per i periodi di paga dal 1.7.2023 al 31.12.2023, dell'esonero della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima (art. 1 co. 281 della L. 197/2022 e 39 del DL 48/2023).

Con l'occasione l'Istituto previdenziale ha definito i criteri di spettanza dell'esonero IVS rispetto ad altri esoneri, precisando che questo:

- per sua espressa natura è a carico dei lavoratori ed è pertanto cumulabile con gli esoneri contributivi relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, nonché con l'incentivo NEET ex art. 27 del DL 48/2023;
- è cumulabile con l'esonero del 50% della quota dei contributi previdenziali a carico della lavoratrice madre che sia rientrata in servizio entro il 31.12.2022 (art. 1 co. 137 della L. 234/2021).

INPS - CONCESSIONE DI PERIODI DI CIGS IN DEROGA

Con il messaggio 11.8.2023 n. 2948, l'INPS ha dettato le istruzioni per la corretta gestione del trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) ex art. 42 del DL 75/2023.

La norma prevede che il Ministero del Lavoro possa autorizzare, in via eccezionale (in deroga agli artt. 4 e 22 del DLgs. 148/2015 in materia di durata complessiva e singola dei trattamenti), un ulteriore periodo di CIGS fruibile fino al 31.12.2023; la misura:

- riguarda, previa domanda e in continuità con le tutele già autorizzate, alle imprese di interesse strategico nazionale con almeno 1.000 dipendenti, che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati per la complessità degli stessi;

- può essere concessa per una durata massima di ulteriori 40 settimane fruibili entro e non oltre fine anno.

Il trattamento potrà essere erogato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto e recuperato in sede di conguaglio o pagato direttamente dall'INPS ai lavoratori; i datori di lavoro sono tenuti al versamento del contributo addizionale ex art. 5 del DLgs. 148/2015.

La procedura informatica di gestione dei pagamenti diretti CIG è stata aggiornata per la liquidazione delle prestazioni relative al nuovo codice evento "148", con emissione dei pagamenti tramite procedura centralizzata.

PARLAMENTO - LEGGE DELEGA PER LA RIFORMA FISCALE

La L. 9.8.2023 n. 111 (pubblicata sulla *G.U.* 14.8.2023 n. 189 ed entrata in vigore il 29.8.2023) contiene la delega al Governo per la riforma fiscale.

Nei prossimi mesi, saranno quindi emanati i diversi decreti legislativi riguardanti ogni aspetto del diritto tributario (imposte sui redditi, IVA, accertamento, riscossione, contenzioso, Dogane), seguendo i vari criteri direttivi contenuti nella legge medesima.

INPS - PRESTAZIONI DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA PENSIONE

Con il messaggio 14.8.2023 n. 2952, l'INPS ha comunicato le nuove modalità di gestione dei versamenti della provvista in unica soluzione, con riguardo:

- alle prestazioni di accompagnamento alla pensione di cui all'art. 4 co. 1 - 7-ter della L. 92/2012;
- all'indennità mensile erogata ai lavoratori posti in esodo a seguito di contratti di espansione ex art. 41 co. 5-bis del DLgs. 148/2015.

Sul punto, si ricorda che la modalità di versamento in unica soluzione rappresenta la forma di garanzia di adempimento degli obblighi assunti dal datore di lavoro nei confronti dell'Istituto, in alternativa alla fideiussione.

In particolare, l'INPS ha reso noto che è stato adeguato il "Portale prestazioni atipiche" (PRAT) a una funzionalità, che consente l'abbinamento automatico del bonifico ricevuto con l'importo preteso, con conseguente registrazione contabile della provvista versata in unica soluzione.

Nel dettaglio, ove il datore intenda optare per tale modalità di versamento, il Portale predispone i seguenti documenti economici:

- la lettera di dichiarazione di impegno del datore di lavoro;
- il prospetto di quantificazione;
- il documento di validazione dell'accordo.

L'Istituto, nel messaggio in commento, ha fornito ai datori di lavoro specifiche istruzioni per effettuare il pagamento con la predetta modalità, dettagliando le nuove funzionalità del Portale.

INPS - ASSEGNO PER CONGEDO MATRIMONIALE

Con il messaggio 14.8.2023 n. 2951, l'INPS ha fornito precisazioni in merito alla procedura di presentazione dell'assegno per congedo matrimoniale, riconosciuto ai lavoratori con qualifica non impiegatizia dipendenti da aziende industriali, artigiane e cooperative, riepilogando la relativa disciplina.

La prestazione:

- consiste in un periodo di congedo di 8 giorni con corresponsione di un assegno pari a 7 giorni di retribuzione;
- è concessa in occasione di matrimonio/unione civile;
- non è cumulabile con altri trattamenti retributivi, eccetto l'indennità giornaliera di inabilità per infortunio sul lavoro dell'INAIL (circ. 164/97).

La domanda va presentata dal dipendente con almeno 6 giorni di preavviso.

Nel caso in cui tali lavoratori siano in stato di disoccupazione, e nei 90 giorni precedenti il matrimonio/unione civile abbiano prestato attività lavorativa per almeno 15 giorni, hanno diritto alla prestazione a pagamento diretto; questa va presentata direttamente all'INPS entro un anno dal matrimonio/unione civile mediante la procedura di cui al messaggio 2147/2022.

GOVERNO - INCREMENTO FLUSSI DI INGRESSO 2022

Con il DPCM 19.7.2023 (pubblicato in *G.U.* il 14.8.2023), sono state incrementate di 40.000 unità le quote per lavoro subordinato stagionale nei settori agricolo e turistico-alberghiero.

Le nuove quote:

- si aggiungono alle 44.000 già previste con il DPCM 29.12.2022 ed esaurites in poche ore;
- si applicano sulle domande già presentate fino al 14.8.2023, le quali verranno trattate secondo l'ordine cronologico di arrivo, a partire dal c.d. "*clac day*" del marzo scorso.

MINISTERO DEL LAVORO - RIVALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI PER INFORTUNI

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato in data 17.8.2023 due decreti attinenti alla rivalutazione, a decorrere dall'1.7.2023, delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale relativi ai settori industria, marittimo e agricoltura.

In particolare:

- il DM 89/2023 per il settore industria fissa la retribuzione media giornaliera a 91,53 euro, mentre il minimale e il massimale della retribuzione annua sono stabiliti nella misura pari rispettivamente a 19.221,30 e 35.696,70 euro. Il DM fornisce anche i massimali della retribuzione annua per il settore marittimo;
- il DM 88/2023 per il settore agricolo fissa la retribuzione annua convenzionale per la liquidazione delle rendite per inabilità permanente e per morte in 29.010,95 euro, mentre la retribuzione annua convenzionale per la liquidazione delle rendite dirette e a superstiti, costituite con decorrenza 1.6.93 in favore dei lavoratori autonomi ex art. 205 co. 1 lett. b) del DPR 1124/65, o loro superstiti, è di 19.221,30 euro.

Per i settori citati, l'assegno per l'assistenza personale continuativa è fissato a 632,94 euro e l'assegno funerario è pari a 11.612,92 euro.

INPS - CONSULTAZIONE DEL DURC TRAMITE APP

Con il comunicato stampa 23.8.2023, l'INPS informa del rilasciato del servizio "Durc OnLine" nella sezione "Servizi" dell'App INPS *mobile*.

Il servizio permette di consultare – tramite codice fiscale o numero di protocollo – i DURC delle imprese e dei lavoratori autonomi direttamente dallo *smartphone* o dal *tablet*.

AGENZIA DELLE ENTRATE - TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE PER LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

Con la circ. 29.8.2023 n. 26, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti in merito alle disposizioni ex art. 39-bis del DL 48/2023, con cui si dispone – per il periodo 1.6.2023-21.9.2023 – un trattamento integrativo speciale pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi, per i lavoratori del settore turistico, ricettivo e termale con reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000,00 euro nel 2022.

Con l'occasione, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che:

- ai fini del calcolo del limite reddituale devono essere inclusi tutti i redditi di lavoro dipendente conseguiti dal lavoratore (anche da più datori di lavoro), compresi quelli derivanti da attività lavorativa diversa da quella svolta nel settore turistico, ricettivo e termale;
- il lavoratore deve attestare per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2022 tramite dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (che dovrà essere conservata);
- il trattamento deve essere determinato sulla retribuzione lorda e può essere erogato a partire dalla prima retribuzione utile (comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno).

AGENZIA DELLE ENTRATE - IMPOSTA SOSTITUTIVA SULLE MANCE DEI CAMERIERI

Sempre con la circ. 29.8.2023 n. 26, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti in merito all'imposta sostitutiva del 5% applicabile alle mance percepite dai lavoratori delle strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande ex art. 1 co. 58 - 62 della L. 197/2022.

Sul punto, l'Agenzia delle entrate ha precisato che:

- per il calcolo del limite reddituale di 50.000,00 euro devono essere inclusi tutti i redditi di lavoro dipendente conseguiti dal lavoratore, compresi quelli derivanti da attività lavorativa diversa da quella svolta nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione;
- il limite reddituale di 50.000,00 euro è riferito al periodo d'imposta precedente a quello di percezione delle mance da assoggettare a imposta sostitutiva;
- la base di calcolo cui applicare il 25% è costituita dalla somma di tutti i redditi di lavoro dipendente percepiti nell'anno per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione, comprese le mance;
- in caso di superamento del limite annuale del 25% solo la parte eccedente il limite deve essere assoggettata a tassazione ordinaria.

INAIL - SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI DEI PREMI PER L'ISOLA DI ISCHIA

Con le istruzioni operative del 29.8.2023, l'INAIL è intervenuto in merito alla sospensione degli adempimenti e dei versamenti dei premi per l'assicurazione obbligatoria di cui all'art. 1 del DL 186/2022 – relativamente ai termini in scadenza nel periodo compreso tra il 26.11.2022 e il 30.6.2023 – concessa a favore dei soggetti che, alla data del 26.11.2022, avevano la residenza, la sede legale od operativa nei Comuni alluvionati dell'isola di Ischia.

Con l'occasione, l'INAIL rende noto che per presentare la dichiarazione delle retribuzioni per

l'autoliquidazione 2022/2023 e la domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione, sono disponibili dall'1.9.2023 fino al 16.9.2023 i servizi "Alpi online" e "Riduzione per prevenzione".

Invece, i versamenti interessati dalla sospensione potranno essere effettuati in unica soluzione entro il 16.9.2023 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 60 rate mensili di pari importo con scadenza il giorno 16 di ciascun mese, con il versamento della prima rata sempre entro il 16.9.2023.

Sempre dal 16.9.2023 saranno poi riattivati i piani di ammortamento delle rateazioni ordinarie, con conseguente versamento delle rate sospese e ripresa di quelle correnti.

Infine, l'INAIL chiarisce che i versamenti in questione si considerano comunque nei termini se effettuati entro il 18.9.2023, in quanto il 16.9.2023 cade di sabato.

INPS - BUONO PER L'ACQUISTO DI ABBONAMENTI PER IL TRASPORTO PUBBLICO

Secondo quanto indicato dal Ministero del Lavoro sul proprio sito, dal 1.9.2023 è possibile effettuare un tentativo di richiesta dei *bonus* trasporti di 60,00 euro, nel limite dei residui generati dal mancato utilizzo nel mese di agosto 2023.

Tale possibilità si ripresenterà anche nei mesi successivi, fino a completo esaurimento della dotazione finanziaria.

Sul punto, si ricorda che il beneficio in questione, riproposto per quest'anno dall'art. 4 del DL 5/2023, può essere richiesto da studenti, lavoratori, pensionati e cittadini con un reddito complessivo nel 2022 non superiore a 20.000,00 euro.

Inoltre, si evidenzia che il valore del buono è pari al 100% della spesa da sostenere per l'acquisto dell'abbonamento e, comunque, non può superare il predetto importo di 60,00 euro.

Infine, si ricorda che, per richiedere il beneficio in parola, è necessario accedere – tramite SPID o carta di identità elettronica (CIE) – sulla piattaforma bonustrasporti.lavoro.gov.it.

INPS - SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI NEI TERRITORI DELL'EMILIA ROMAGNA

Con il messaggio 31.8.2023 n. 3035, l'INPS ha precisato che l'istanza di sospensione dei termini dei versamenti dei contributi e degli adempimenti informativi prevista dall'art. 1 del DL 61/2023, con titolo "Sosp. eventi alluvionali 1° Maggio 2023 Emilia-Romagna" potrà essere presentata dai contribuenti tramite:

- il nuovo "Cassetto previdenziale del contribuente", sezione "Telematizzazione", "Crea istanza AG", per i datori di lavoro agricolo che assumono manodopera;
- il "Cassetto previdenziale per Agricoltori Autonomi", sezione "Comunicazione bidirezionale", "Invio comunicazione", per i lavoratori agricoli autonomi.

L'istanza può essere presentata dall'1.9.2023 fino al 30.9.2023.

MINISTERO DEL LAVORO - PRESTAZIONI ECONOMICHE PER DANNO BIOLOGICO

Con il DM 2.8.2023 n. 105 sono stati rivalutati, con decorrenza dall'1.7.2023, nella misura dell'8,1% gli importi di erogazione delle prestazioni economiche per danno biologico.

Ai sensi dell'art. 1 co. 303 della L. 208/2015, con effetto dall'anno 2016, dal 1° luglio di ciascun anno gli importi degli indennizzi del danno biologico erogati dall'INAIL ai sensi dell'art. 13 del DLgs. 38/2000 sono infatti rivalutati, con decreto del Ministro del Lavoro, su proposta del Presidente dell'INAIL, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati accertata dall'Istituto nazionale di statistica rispetto all'anno precedente.

GOVERNO - DECRETO CORRETTIVO ALLA RIFORMA DELLO SPORT

Con il DLgs. 29.8.2023 n. 120 sono state introdotte diverse integrazioni alla disciplina del lavoro sportivo.

In particolare, si definisce ulteriormente la nozione di lavoratore sportivo, precisando che:

- l'attività sportiva dev'essere svolta, dietro corrispettivo, a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo iscritto nel RASD, nonché a favore delle federazioni sportive nazionali, delle discipline sportive associate, degli enti di promozione sportiva, delle associazioni benemerite, anche paralimpici, del CONI, del CIP e di Sport e salute spa o di altro soggetto tesserato;
- le mansioni necessarie per lo svolgimento delle attività sportive, in base ai regolamenti tecnici delle federazioni sportive nazionali e delle discipline sportive associate, oltre a quelle indicate all'art. 25 co. 1 del DLgs. 36/2021, sono approvate con decreto dell'Autorità di Governo delegata in materia di sport, sulla base delle indicazioni del CONI e del CIP per gli ambiti di rispettiva competenza, entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Inoltre, si precisa che le associazioni e le società sportive dilettantistiche possono avvalersi, ricorrendone i presupposti, di prestatori di lavoro occasionale, secondo la normativa vigente.

Vengono poi introdotte rilevanti modifiche anche riguardo agli adempimenti in materia di lavoro da effettuare attraverso la piattaforma del RASD.

In particolare, si prevede che:

- la comunicazione dei dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo, che sostituisce la comunicazione al Centro per l'impiego, sia effettuata attraverso una specifica funzionalità del Registro entro il 30° giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro;
- la modalità di assolvimento dell'obbligo di tenuta del LUL attraverso la comunicazione dei relativi dati al RASD divenga facoltativa;
- l'iscrizione dei dati relativi al LUL possa avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, entro 30 giorni dalla fine di ciascun anno di riferimento;
- gli adempimenti e i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per le co.co.co. sportive, limitatamente al periodo di paga da luglio 2023 a settembre 2023, possano essere effettuati entro il 31.10.2023;
- la modalità di adempimento della comunicazione mensile relativamente a rapporti di co.co.co. sportiva dilettantistica mediante una specifica funzione telematica istituita nel RASD divenga facoltativa.

Ancora, il nuovo art. 34 co. 3 del DLgs. 36/2021 dispone che ai lavoratori sportivi titolari di contratti di co.co.co. si applichi esclusivamente la tutela assicurativa obbligatoria per morte e invalidità permanente già prevista per gli sportivi dilettanti.

Infine, in relazione ai maggiori oneri a carico dei sodalizi sportivi conseguenti alla riforma, le ASD e le SSD con ricavi fino a 100.000,00 euro potranno beneficiare di un contributo commisurato ai contributi previdenziali versati sui compensi dei lavoratori sportivi dell'area del dilettantismo titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa erogati nei mesi da luglio a novembre 2023.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

COMUNICAZIONE PER LA MANCATA ISCRIZIONE ALLA GESTIONE SEPARATA DELL'INPS

Con il messaggio 2535/2023, l'INPS ha reso noto a coloro che – pur risultandone obbligati – non risultano iscritti alla Gestione separata, l'invio di una comunicazione con l'invito alla regolarizzazione. In difetto di tale adempimento seguirà l'iscrizione d'ufficio con modalità differenti per i lavoratori parasubordinati e i professionisti.

Con il messaggio 6.7.2023 n. 2535, L'INPS ha informato i lavoratori soggetti all'iscrizione alla Gestione separata ai sensi dell'art. 2 co. 26 e 27 della L. 8.8.95 n. 335, che è stata inviata una comunicazione informativa in cui viene evidenziata la mancanza della domanda di iscrizione.

Nel caso in cui non si proceda alla regolarizzazione, precisa l'Istituto, verrà valorizzato il dato della data di iscrizione con:

- la data di inizio attività più remota presente nel flusso delle denunce UniEmens, per i lavoratori parasubordinati;
- la data più remota inserita nella colonna “periodo di riferimento” sul modello F24 del versamento effettuato dal libero professionista.

18

Criticità legate alla procedura automatica di iscrizione

Tuttavia, si osserva nel messaggio 2535/2023, le suddette date potrebbero non coincidere con la data effettiva di inizio attività, cui è legata l'iscrizione alla Gestione separata e il relativo accredito contributivo, con conseguenze negative sulla posizione previdenziale dell'assicurato, quali, ad esempio, un minore numero di mesi di contribuzione.

Comunicazione di invito all'iscrizione

Proprio al fine di porre rimedio alle prospettate criticità, l'INPS ha disposto l'invio di una comunicazione informativa ai soggetti interessati nella quale è evidenziata l'assenza dell'iscrizione, così come prevista dall'art. 2 co. 27 della L. 335/95.

Tale comunicazione è resa nota mediante l'applicazione “MyINPS” e tramite posta elettronica con l'invio di un messaggio “di invito” all'iscrizione stessa.

Nella medesima viene specificato che non è presente la domanda di iscrizione alla Gestione separata e che, qualora il contribuente non proceda alla

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

SETTEMBRE 2023

regolarizzazione, l'Istituto previdenziale provvederà a valorizzare il dato della data di iscrizione con:

- la prima data di inizio attività indicata dal primo versamento utile o dal primo anno di dichiarazione dei redditi per i liberi professionisti;
- la prima data di inizio attività indicata dal committente tramite i flussi di denuncia dei compensi erogati” per i parasubordinati.

L'iscrizione in questione può essere effettuata anche da un intermediario.

Casi particolari

Con l'occasione, l'INPS chiarisce che nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia contribuzione presso la Gestione separata sia quale “parasubordinato” (ad esempio, come collaboratore coordinato e continuativo, amministratore di società, revisore o sindaco, o componente di commissione o collegio oppure lavoratore autonomo occasionale) sia quale “lavoratore autonomo professionista”, è tenuto ad effettuare l'adempimento dell'iscrizione per entrambe le due tipologie, cui corrispondono due distinte posizioni anagrafiche per tipologia, funzionali a consentire al contribuente e al medesimo INPS di accreditare correttamente la contribuzione previdenziale in relazione alle distinte date di inizio attività (nel caso di parasubordinato, la data di inizio della prestazione lavorativa; nel caso di lavoratore autonomo professionista, la data di inizio dell'obbligo contributivo presso la Gestione separata INPS).

In particolare, per i lavoratori autonomi professionisti l'iscrizione prevede in automatico l'apertura del “Cassetto previdenziale per liberi professionisti” attraverso il quale è possibile verificare, tra gli altri, la propria posizione contributiva, la presenza di eventuali anomalie relative alla compilazione del quadro RR, Sezione II, della dichiarazione dei redditi o la presenza di posizioni debitorie.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER LE EMERGENZE CLIMATICHE

Con la circ. 73/2023, l'INPS ha illustrato alcune misure del DL 98/2023 finalizzate ad incentivare, nelle ipotesi di emergenza climatica, gli interventi di integrazione salariale nel settore dell'edilizia e in quello agricolo.

Con la circ. 3.8.2023 n. 73, l'INPS ha illustrato due specifiche misure di integrazione salariale introdotte dal DL 98/2023 a tutela dei lavoratori nelle ipotesi di emergenza climatica, determinate dalle sempre più frequenti ed eccezionali ondate di calore.

Nel dettaglio, l'Istituto previdenziale ha preso in esame le disposizioni agevolative che trovano applicazione con riferimento agli interventi di integrazione salariale nel settore dell'edilizia e in quello agricolo.

CIGO per il settore edile

L'art. 1 del DL 98/2023 riconosce anche ai datori di lavoro appartenenti ai settori edile, lapideo e delle escavazioni, per le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa effettuate tra il 1.7.2023 luglio e il 31.12.2023 e determinate da eventi oggettivamente non evitabili (EONE), la possibilità di accedere alla Cassa integrazione guadagni ordinaria CIGO, con causale "eventi meteo", senza che tali periodi rientrino nel limite massimo di durata dei trattamenti fissato in 52 settimane nel biennio mobile dall'art. 12 del DLgs. 148/2015.

Inoltre, tale norma stabilisce che per i datori di lavoro che presentano domanda di CIGO ai sensi del DL 98/2023 non vi sia l'obbligo di versamento del contributo addizionale previsto dall'art. 5 del DLgs. 148/2015.

In merito a quest'ultimo aspetto, tuttavia, l'INPS osserva che l'esclusione dei periodi di CIGO in argomento ai fini del computo dei limiti di durata massima rappresenta l'unica deroga alla disciplina generale di cui al DLgs. 148/2015. Pertanto, i periodi di CIGO ex DL 98/2023 rilevano ai fini della determinazione della misura del contributo addizionale, qualora sia dovuto per eventuali ulteriori periodi di integrazione salariale fruiti nel quinquennio mobile.

Operativamente, ai fini del conguaglio dei trattamenti di CIGO anticipati dai datori di lavoro ai propri dipendenti, si precisa che nell'ambito dei flussi UniEmens si dovrà utilizzare il codice di conguaglio comunicato dall'INPS tramite il servizio

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

SETTEMBRE 2023

“Comunicazione bidirezionale” all’interno del Cassetto previdenziale del contribuente, unitamente al rilascio dell’autorizzazione all’integrazione salariale.

Inoltre, l’INPS comunica che per le prestazioni che eccedono i limiti di fruizione delle 52 settimane i datori di lavoro autorizzati, ai fini del conguaglio delle prestazioni anticipate, valorizzeranno il codice di nuova istituzione “L142” all’interno dell’elemento “CongCIGOAltCaus”.

Se invece la fruizione avviene entro il limite delle 52 settimane, i datori di lavoro utilizzeranno il consueto codice di conguaglio “L038”.

Infine, in caso di cessazione di attività, il conguaglio della prestazione erogata avverrà tramite il flusso UniEmens di regolarizzazione riferito all’ultimo mese di attività e comunque entro i termini di decadenza delle autorizzazioni.

In caso di pagamento diretto, invece, i datori di lavoro dovranno attenersi alle consuete modalità previste per la trasmissione dei dati necessari al pagamento della prestazione ai lavoratori.

Trattamento speciale di CISOA

L’art. 2 del DL 98/2023 stabilisce poi che, per le sospensioni o riduzioni dell’attività lavorativa effettuate nel periodo compreso tra il 29.7.2023 e il 31.12.2023, il trattamento di CISOA, previsto nei casi di intemperie stagionali, è riconosciuto agli operai agricoli a tempo indeterminato (OTI) anche in caso di riduzione dell’attività lavorativa pari alla metà dell’orario giornaliero contrattualmente stabilito.

Per l’INPS si tratta pertanto di una misura derogatoria che consente ai datori di lavoro agricoli di poter utilizzare, in tali occasioni, la CISOA solo con riferimento agli operai, e non anche con riferimento a impiegati e quadri a tempo indeterminato, così come da previsione ordinaria.

Inoltre, la norma in esame prevede la “neutralizzazione” dei predetti periodi di CISOA ai fini del raggiungimento del limite di 90 giornate annue e stabilisce che tali periodi sono equiparati a periodi lavorativi ai fini del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro.

Ai fini della richiesta di CISOA, nella circolare in commento si precisa che i datori di lavoro dovranno presentare domanda secondo le consuete modalità, indicando la causale “CISOA eventi atmosferici a riduzione”.

Le domande vanno presentate dal 10.8.2023, entro l’ordinario termine di 15 giorni dall’inizio dell’evento di riduzione.

Si ricorda, infine, che le domande di CISOA in questione, in deroga alla consueta procedura, saranno autorizzate direttamente dall’INPS, il quale provvederà altresì al pagamento diretto della prestazione. A tal fine, i datori di lavoro dovranno utilizzare, come di consueto, l’apposito modello “SR43”.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

IMPOSTA SOSTITUTIVA SULLE MANCE E TRATTAMENTO INTEGRATIVO PER I LAVORATORI DEL TURISMO

Con la circ. 26/2023, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti in merito all'imposta sostitutiva applicabile alle mance percepite dai lavoratori delle strutture ricettive e di somministrazione di alimenti e bevande nonché al trattamento integrativo speciale previsto per i lavoratori del settore turistico, ricettivo e termale.

Con la circ. n. 26 pubblicata lo scorso 29 agosto, l'Agenzia delle Entrate ha fornito un duplice novero di chiarimenti interpretativi, dedicati, rispettivamente:

- all'imposta sostitutiva del 5% applicabile alle mance percepite dai lavoratori delle strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'art. 5 della L. 287/91, introdotta dall'art. 1 co. 58 - 62 della L. 197/2022;
- al trattamento integrativo speciale previsto per i lavoratori del settore turistico, ricettivo e termale dall'art. 39-bis del DL 48/2023, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del DLgs. 66/2003, effettuato nei giorni festivi.

Chiarimenti in merito all'imposta sostitutiva sulle mance

In via preliminare, si ricorda che l'art. 1 co. 58 della L. 197/2022 stabilisce che le somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici, riversate ai lavoratori, costituiscono redditi di lavoro dipendente e sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 5% (salvo rinuncia da parte del lavoratore), entro il limite del 25% del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro. I suddetti lavoratori (del settore privato), ai fini dell'accesso all'agevolazione in esame, devono essere in possesso di un reddito di lavoro dipendente non superiore a 50.000,00 euro.

La medesima norma dispone poi che le mance in trattazione, assoggettate a imposta sostitutiva, sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale e dei premi INAIL e non sono computate ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sul punto, l'Agenzia delle Entrate precisa che:

- per il calcolo del limite reddituale di 50.000,00 euro devono essere inclusi tutti i redditi di lavoro dipendente conseguiti dal lavoratore, compresi quelli derivanti da attività lavorativa diversa da quella svolta nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione;
- il limite reddituale di 50.000,00 euro è riferito al periodo d'imposta precedente a quello di percezione delle mance da assoggettare a imposta sostitutiva;
- la base di calcolo cui applicare il 25% è costituita dalla somma di tutti i redditi di lavoro dipendente percepiti nell'anno per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione, comprese le mance;
- in caso di superamento del limite annuale del 25% solo la parte eccedente il limite deve essere assoggettata a tassazione ordinaria.

Precisazioni per il trattamento integrativo speciale del settore turismo

Al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, l'art. 39-*bis* del DL 48/2023, inserito in sede di conversione in legge del decreto, prevede:

- in favore dei lavoratori di tale settore;
- limitatamente al periodo compreso tra il 1.6.2023 e il 21.9.2023;
- un trattamento integrativo speciale (che non concorre alla formazione del reddito) pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del DLgs. 66/2003, effettuato nei giorni festivi.

Sotto il profilo soggettivo, il trattamento integrativo in questione può essere erogato solo ai lavoratori del settore privato (appartenenti al comparto turistico, ricettivo e alberghiero) che siano titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 40.000,00 euro nel periodo d'imposta 2022.

Nel merito, l'Agenzia delle Entrate precisa che:

- ai fini del calcolo del limite reddituale devono essere inclusi tutti i redditi di lavoro dipendente conseguiti dal lavoratore;
- il lavoratore deve attestare per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2022 tramite dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (che dovrà essere conservata);
- l'importo deve essere determinato sulla retribuzione lorda e può essere erogato a partire dalla prima retribuzione utile (comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno).

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

ISTRUZIONI INPS PER LA CIGS IN DEROGA

Con il messaggio 2948/2023, l'INPS ha fornito le istruzioni per la corretta gestione del trattamento di CIGS in deroga ex art. 42 del DL 75/2023.

L'INPS, con il messaggio 11.8.2023 n. 2948, ha dettato le istruzioni per la corretta gestione del trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) in deroga disciplinato dall'art. 42 del DL 75/2023.

La norma prevede che il Ministero del Lavoro possa autorizzare, in via eccezionale, in deroga agli artt. 4 e 22 del DLgs. 148/2015 in materia di durata complessiva e singola dei trattamenti, un ulteriore periodo di CIGS fruibile fino al 31.12.2023;

Disciplina generale

Secondo quanto indicato all'art. 42 del DL 75/2023, il trattamento di CIGS in questione:

- riguarda, previa domanda e in continuità con le tutele già autorizzate, le imprese di interesse strategico nazionale con almeno 1.000 dipendenti, che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati per la complessità degli stessi;
- può essere concessa per una durata massima di ulteriori 40 settimane fruibili entro e non oltre il 31.12.2023.

Caratteristiche procedurali

Come espressamente previsto dalla norma, i nuovi periodi di CIGS si possono collocare in continuità con i precedenti periodi di cassa integrazione già autorizzati. L'INPS precisa poi che ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 del DLgs. 148/2015, i suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa, utile ai fini del diritto e della misura della pensione, determinata sulla base della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le giornate di lavoro non prestate, comprensiva dei ratei relativi alle competenze ultra-mensili.

Secondo la disposizione normative in esame, inoltre, al nuovo periodo di trattamenti di CIGS non si applicano le disposizioni in materia di consultazione sindacale e di *iter* procedimentale per la presentazione della domanda, previste rispettivamente dagli artt. 24 e 25 del DLgs. 148/2015.

Al contempo, i datori di lavoro sono tenuti al versamento del contributo addizionale ex art. 5 del DLgs. 148/2015, mentre il trattamento può essere erogato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto e recuperato in sede di conguaglio o pagato direttamente dall'INPS ai lavoratori.

Modalità e termini di trasmissione dei flussi “UniEmens-CIG”

Operativamente, con il messaggio in esame l'INPS rende noto che la procedura informatica di gestione dei pagamenti diretti CIG è stata aggiornata per la liquidazione delle prestazioni richiedibili con il nuovo codice evento “148”, con emissione dei pagamenti tramite procedura centralizzata.

Successivamente alla recezione del provvedimento di autorizzazione della tutela integrativa, i datori di lavoro dovranno inoltrare alla competente Sede INPS la documentazione per la liquidazione dei pagamenti, avvalendosi dei flussi “UniEmens-CIG”, al fine di consentire l'erogazione della prestazione.

Sul punto, l'INPS ricorda che, in forza di quanto disposto dall'art. 7 co. 5-bis del DLgs. 148/2015, in caso di pagamento diretto delle prestazioni, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, a inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione.

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Modalità di esposizione del conguaglio e del contributo addizionale

In merito alle modalità di esposizione delle prestazioni da porre a conguaglio e del contributo addizionale da versare, relativi agli interventi di CIGS autorizzati ai sensi dell'art. 42 del DL 75/2023, l'INPS rende noto che i datori di lavoro dovranno attenersi alle seguenti istruzioni:

- successivamente all'autorizzazione, per il conguaglio delle prestazioni anticipate, all'interno dell'elemento DenunciaAziendale /ConguagliCIG/ CIGAutorizzata/ CIGStraord/ CongCIGSACredito/ CongCIGSAltire/ CongCIGSAltCaus, valorizzeranno il nuovo codice causale “L141” avente il significato di “conguaglio ulteriori settimane CIGS D.Lgs. n. 75/2023 art. 42”, relativo ad autorizzazione soggetta o meno al contributo addizionale;
- per l'esposizione degli importi dovuti a titolo di contributo addizionale i datori di lavoro utilizzeranno il codice causale “E612” avente il significato di “Ctr. addizionale CIG straordinaria D.Lgs. n. 75/2023 art. 42” presente nell'elemento CongCIGSCausAdd.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ DI LUGLIO E AGOSTO IN PILLOLE

AUTOSTRADE E TRAFORI

ACCORDO 18.7.2023

Il 18.7.2023 è stata rinnovata la disciplina applicabile al personale dipendente di società e consorzi concessionarie di autostrade e trafori scaduta il 30.6.2022. La nuova disciplina decorre dall'1.7.2023 e scadrà il 30.6.2025.

Previsti nuovi minimi retributivi dall'1.8.2023, dall'1.1.2024, dall'1.8.2024 e dall'1.1.2025. Da agosto 2023 si devono applicare i seguenti importi: liv. A, 2.795,70 euro; liv. A1, 2.498,30 euro; liv. B, 2.200,85 euro; liv. B1, 2.010,56 euro; liv. C, 1.760,70 euro; liv. C1, 1.606,06 euro; liv. D, 1.189,65 euro.

Inoltre, a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra luglio 2022 e giugno 2023 è stata prevista la corresponsione di un elemento retributivo *una tantum*, da erogarsi con la retribuzione di luglio 2023 secondo i valori di seguito riportati: liv. A, 1.111,49 euro; liv. A1, 993,24 euro; liv. B, 875,00 euro; liv. B1, 799,32 euro; liv. C, 700,00 euro; liv. C1, 638,51 euro; liv. D, 472,97 euro. Tali importi devono essere riproporzionati in relazione ai mesi interi di servizio prestati da ciascun lavoratore nel corso del citato periodo di riferimento, equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni (per i lavoratori con contratto a tempo parziale il riproporzionamento degli importi avviene in ragione del 60% o, del 70%, nel caso di prestazione lavorativa pari ad almeno 80 ore mensili).

In relazione allo stesso periodo di carenza contrattuale le Parti hanno previsto un importo di 300,00 euro sotto forma di *welfare* contrattuale, le cui modalità di erogazione saranno oggetto di definizione a livello aziendale. Tale importo salirà a 330,00 euro nel 2024 e a 360,00 euro nel 2025.

L'Accordo ha altresì disposto l'aumento dall'1.1.2024 dell'importo differenziato della retribuzione (IDR), che assumerà i seguenti valori mensili: liv. A, 39,70 euro; liv. A1, 35,47 euro; liv. B, 31,25 euro; liv. B1, 28,55 euro; liv. C, 25,00 euro; liv. C1, 22,80 euro; liv. D, 16,89 euro.

In ambito normativo, si segnala l'istituzione, da gennaio 2024, di 2 giornate di permesso aggiuntive rispetto a quelle previste dalla normativa vigente in occasione della nascita di un figlio o di adozione o affidamento. Tali permessi dovranno esser fruiti entro il 5° mese dall'evento (nascita o ingresso in famiglia), con la facoltà di goderne anche in modalità frazionata.

In materia di lavoro a tempo parziale è stato previsto che al raggiungimento del 13° anno di anzianità i lavoratori con distribuzione dell'orario di tipo verticale o misto che preveda lo svolgimento della prestazione lavorativa durante tutte le domeniche del mese maturino il diritto di non lavorare durante una domenica del mese; al riguardo tali lavoratori dovranno inoltrare una richiesta all'azienda, che, nell'ambito della pianificazione dei turni di lavoro, avrà facoltà di individuare tale giornata tra le diverse domeniche del mese.

Si segnala infine il verbale integrativo siglato il 2.8.2023 tra le Parti, con cui si conferma che per tutti i parametri intermedi eventualmente creati in azienda in applicazione della facoltà riconosciuta dall'art. 19 punto 3 capoverso 3 del CCNL vigente, tutti gli importi passibili di riparametrazione devono essere determinati in funzione del parametro medio attribuito.

CINEMATOGRAFI

COMUNICATO 26.7.2023

Con il Comunicato Stampa 26.7.2023 l'Associazione Nazionale Esercenti Cinema (ANEC) ha

informato il Fondo Byblos e le OO.SS. della propria decisione unilaterale di non rinnovare il comma 2 dell'art. 41 del CCNL 15.6.2016 applicabile ai dipendenti degli esercizi cinematografici e cinematografici teatrali, relativo al versamento nei confronti del Fondo Byblos della quota mensile di 5,00 euro per lavoratore. Conseguentemente, dall'1.1.2023 (data di decorrenza del nuovo CCNL) le aziende associate non sono più tenute ad effettuare versamenti in favore del Fondo stesso.

CREDITO COOPERATIVO - CASSE RURALI ED ARTIGIANE

ACCORDO 2.8.2023

L'Accordo 2.8.2023 aggiorna il sistema di classificazione del personale e i relativi profili professionali regolati dal CCNL 11.6.2022 applicabile ai quadri direttivi e al personale delle aree professionali delle banche di credito cooperativo e alle casse rurali artigiane (BCC/CRA). In particolare sono state apportate modifiche agli artt. 47 (Assegno di preposto e di vice preposto), 96 (Livelli retributivi - Profili Professionali) e 109 (3^a Area Professionale) per le quali si rimanda al testo dell'Accordo.

FARMACIE PRIVATE

ACCORDO 20.7.2023

L'Accordo 20.7.2023 definisce le modalità operative di versamento delle quote contrattuali di servizio nei confronti di Ebifarm, l'Ente bilaterale previsto per il settore delle farmacie private dall'Accordo 7.9.2021.

In particolare è stato previsto che la contribuzione abbia cadenza semestrale posticipata, vale a dire entro il 16 luglio per il primo semestre dell'anno in corso ed entro il 16 gennaio successivo per il secondo semestre dell'anno in corso.

Stante la decorrenza l'1.7.2023 dell'obbligo contributivo, il primo versamento, relativo al semestre luglio-dicembre 2023 dovrà quindi essere effettuato entro il del 16.1.2024.

L'Accordo ha inoltre stabilito che, in attesa dell'attivazione del canale di pagamento mediante F24, la misura della quota (0,10% della somma di paga base e indennità di contingenza) sia transitoriamente rideterminata in complessivi 2,00 euro mensili, 1 a carico del datore di lavoro e 1 a carico del lavoratore, per quattordici mensilità.

FOTOLABORATORI CONTO TERZI

CCNL 31.5.2023

Il nuovo CCNL disciplina per il triennio 2023-2025 il rapporto di lavoro presso aziende fotografiche esercenti attività di sviluppo e stampa di materiale fotografico e cinematografico a passo ridotto, in colore ed in bianco e nero per conto terzi.

Limitandosi alle principali novità di carattere retributivo, si segnala la previsione di nuovi minimi retributivi dall'1.1.2023, dall'1.4.2024 e dall'1.1.2025 e l'incremento alla contribuzione per la previdenza complementare a carico del datore di lavoro.

Di seguito gli importi dei nuovi minimi tabellari in vigore dall'1.1.2023: liv. 1, 1.377,53 euro; liv. 2, 1.242,94 euro; liv. 3, 1.098,97 euro; liv. 4, 978,84 euro; liv. 5, 865,55 euro; liv. 6, 744,23 euro; liv. 7, 625,88 euro.

Per quel che concerne invece la previdenza complementare, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro destinata al Fondo Byblos dall'1.6.2023 passa dall'1% all'1,3%.

Inoltre è stato stabilito che a partire dall'1.1.2024 tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato saranno iscritti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa "Salute Sempre" con decorrenza della copertura a partire dall'1.4.2024 e contributo, pari a 120,00 euro annui, a carico del datore di lavoro.

Per le altre novità in ambito economico e normativo si rinvia al testo integrale dell'Accordo.

METALMECCANICA (INDUSTRIA/CONFSAL - CONFLAVORO)**ACCORDO 23.6.2023**

L'Accordo 23.6.2023 integra il CCNL 15.7.2020, applicabile al personale delle imprese industriali aderenti, operanti nel settore della metalmeccanica e dell'installazione di impianti. Le Parti (Conflavoro Pmi e Fesica-Confsal) hanno proceduto ad adeguare le retribuzioni minime anche allo scopo di mantenere il valore d'acquisto allineato all'andamento dell'inflazione. Di seguito si riportano i nuovi minimi in vigore dall'1.6.2023: liv. Q, 2.621,00 euro; liv. 1, 2.559,65 euro; liv. 2S, 2.292,90 euro; liv. 2, 2.137,30 euro; liv. 3, 1.994,05 euro; liv. 4, 1.862,00 euro; liv. 5, 1.823,45 euro; liv. 6, 1.785,00 euro; liv. 7, 1.609,70 euro.

TERZIARIO (CONFSAL - CONFIMPRESEITALIA)**ACCORDO 20.7.2023**

L'Accordo 20.7.2023 rinnova dall'1.7.2023 al 30.6.2026 la disciplina prevista per i dipendenti da aziende del terziario ovvero attività collaterali al commercio, distribuzione e servizi anche in forma cooperativa cui viene applicato il CCNL che vede come Parti Confimpreseitalia e Confsal. La paga base nazionale conglobata mensile (PBNM) dall'1.7.2023 assume i seguenti valori: liv. QA, 2.191,42 euro; liv. QB, 1.824,39 euro; liv. 1, 1.715,35 euro; liv. 2, 1.589,05 euro; liv. 3, 1.465,12 euro; liv. 4, 1.408,32 euro; liv. 5, 1.364,51 euro; liv. 6, 1.337,52 euro. In tema di indennità, l'Accordo conferma gli importi previsti dal CCNL 30.6.2020; di seguito se ne riportano i valori:

- indennità liv. QA, 250,00 euro;
- indennità di incarico liv. QB, 180,00 euro;
- indennità di incarico (livelli da 1 a 6), 80,00 euro;
- indennità di cassa e maneggio denaro, 5% della retribuzione tabellare mensile.

È stata altresì confermata la disciplina degli scatti di anzianità che prevede il riconoscimento di 5 scatti a biennio pari al 3% della PBNM per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione presso lo stesso datore di lavoro.

Per le novità in ambito normativo si rimanda al testo integrale dell'Accordo.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

Il tema del mese: LA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO NEL CCNL PER LE ISTITUZIONI SOCIO ASSISTENZIALI - AGIDAE

Il titolo VII del CCNL 27.12.2021 per le Istituzioni socio assistenziali - AGIDAE definisce la disciplina dell'orario di lavoro per i lavoratori del settore.

La disciplina dell'orario di lavoro adottata dal CCNL 27.12.2021 per le Istituzioni socio assistenziali - AGIDAE è definita agli artt. 44 - 52 del medesimo contratto collettivo e interessa i dipendenti degli istituti operanti nelle aree del sociale, socio-sanitario-assistenziale-educativo, per attività educative, di assistenza e beneficenza, nonché di culto o religione dipendenti dall'autorità ecclesiastica.

Orario normale di lavoro

Ai sensi dell'art. 44 del CCNL in parola, l'orario normale di lavoro è:

- fissato in 38 ore settimanali e la sua articolazione deve rispondere alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dall'Istituto.
- distribuito nel corso della settimana in modo da concedere in ogni caso alla lavoratrice ed al lavoratore una giornata di riposo cadente normalmente di domenica. Qualora in detta giornata venga richiesta la prestazione lavorativa, il lavoratore ha diritto a fruire di un riposo compensativo in un altro giorno feriale della settimana e, comunque, secondo le disposizioni di legge.

In relazione alla peculiarità dell'Area accoglienza-servizi-attività artistiche, culturali e sportive, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali anche in fasce orarie differenti.

La disposizione contrattuale consente poi alle parti di concordare delle durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse dalle 38 ore con le adeguate compensazioni e, inoltre, articolazioni basate su una quantificazione annuale.

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello ordinario.

Pertanto, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario,

mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dalla presente disposizione non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione. Le prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potranno essere effettuate per un numero di settimane superiore a 13, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale.

Lavoro straordinario

L'art. 45 del CCNL in questione considera come lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro normale o programmato, stabilito dal precedente art. 44 (38 ore settimanali).

In ogni caso, il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 120 ore annue per dipendente.

Per quanto riguarda la retribuzione delle ore di lavoro straordinario il CCNL in parola fissa le seguenti maggiorazioni, riferite ai minimi contrattuali conglobati:

- 35% per il lavoro diurno straordinario;
- 40% per il lavoro notturno straordinario;
- 50% per il lavoro festivo diurno straordinario;
- 60% per il lavoro festivo notturno straordinario.

La prestazione straordinaria fornita nelle festività o nelle giornate programmate come riposo settimanale per le prestazioni non a turno è considerato straordinario festivo.

Lavoro notturno

L'art. 47 del CCNL per le Istituzioni socio assistenziali - AGIDAE definisce lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

La medesima disposizione contrattuale riconosce ai lavoratori interessati, per ogni ora di lavoro notturno prestata, una maggiorazione del 15% della quota oraria lorda spettante.

Nell'ipotesi di un turno a cavallo di un giorno festivo la maggiorazione va calcolata nel seguente modo:

- 15% per le sole ore notturne lavorate in giornata feriali;
- 30% per le sole ore notturne lavorate nella giornata festiva.

Il lavoratore può chiedere di essere esonerato dal lavoro notturno nei seguenti casi:

- per la sovrapposizione completa dei turni, a richiesta degli interessati, tra coniugi dipendenti dalla stessa azienda/ente con figli fino a 6 anni di età;
- per le situazioni monoparentali, ivi compreso il genitore unico affidatario, sino al compimento del dodicesimo anno di età del figlio convivente;
- in caso di parti gemellari anche oltre i periodi di legge;
- in caso di effettuazione di terapie salvavita;

- in caso di unica assistenza di padre o madre non ricoverati affetti da demenza senile certificata (e similari).

Lavoro festivo per lavoratori turnisti

Ai sensi dell'art. 48 del CCNL, le lavoratrici e i lavoratori il cui turno di servizio è prestato in giorno festivo (domeniche e festività) hanno diritto, per ogni ora di lavoro festivo ordinario prestato, di una maggiorazione del 15% della quota oraria lorda spettante.

Indennità per presenza notturna

L'art. 49 stabilisce che alle figure educative operanti in strutture socio-assistenziali per minori, al fine di garantire la continuità di presenza educante, possa essere richiesta, previo accordo sottoscritto dalle parti, la presenza notturna per non più di 3 notti per settimana, assicurando un ambiente adeguato per il riposo.

Per ogni notte di presenza sarà riconosciuta un'indennità forfettaria lorda di 35,00 euro e le ore di presenza notturna non saranno conteggiate come orario di lavoro.

La richiesta dei gestori come l'adesione della lavoratrice e del lavoratore sono revocabili con 2 mesi di preavviso.

Esclusivamente nelle comunità per minori, laddove non sia possibile garantire la presenza con il personale di cui al punto precedente, l'Istituto potrà anche assumere apposito personale, senza titolo specifico, con mansione di prestazione esclusivamente d'attesa notturna (Categoria A).

La prestazione potrà essere compresa in una fascia oraria dalle ore 20.00 alle ore 8.00. Dette assunzioni saranno rivolte prevalentemente a persone disoccupate, in cassa integrazione, studenti.

Disponibilità

L'art. 50 del CCNL in parola riconosce un'indennità di 15,00 euro, oltre ai permessi retribuiti pari al numero delle ore lavorate e compensate, per il dipendente che, al di fuori del proprio orario di lavoro, su richiesta dell'Istituto, accetti di rientrare in servizio per sostituire altri lavoratori assenti.

Reperibilità

L'art. 51 del CCNL definisce la reperibilità come la disponibilità per il lavoratore al rientro in servizio durante il periodo di riposo su richiesta dell'Istituto.

La medesima disposizione contrattuale stabilisce però che il nastro orario di reperibilità, concordato tra le parti, non potrà comunque essere superiore a 12 ore consecutive nell'arco delle 24 ore giornaliere.

L'Istituto non potrà richiedere la reperibilità più di 8 volte al mese.

Il lavoratore in reperibilità sarà compensato con una indennità oraria di 1,5 euro.

In caso di servizio prestato, al lavoratore va comunque garantita una pausa di 11 ore prima della ripresa del servizio effettivo.

Nel caso di richiamo in servizio il lavoratore verrà retribuito per le ore prestate ed eventuali maggiorazioni, se dovute.

Riposo giornaliero

Secondo l'art. 52 del CCNL tutte le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero di 11 ore consecutive, nonché al riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.

Inoltre, per il personale impegnato in lavoro organizzato in turni continuativi e avvicendati, è possibile in via eccezionale derogare al principio della consecutività del riposo giornaliero, con periodi equivalenti di riposo compensativo. In ogni caso il riposo giornaliero non potrà essere inferiore a nove ore consecutive. Le modalità e le clausole per poter accedere a detta deroga, così come le misure compensative, devono essere oggetto di accordo in contrattazione aziendale.

Banca delle ore

Infine, l'art. 46 del CCNL per le Istituzioni socio assistenziali - AGIDAE si occupa di disciplinare contrattualmente la banca delle ore.

Tale strumento si costituisce, su accordo tra le parti a livello aziendale, tenendo conto delle articolazioni dell'orario di lavoro, con l'accantonamento mensile delle ore di lavoro supplementare e straordinario che saranno accumulate e resteranno a disposizione del lavoratore per l'anno di maturazione ed il semestre successivo. Le ore accantonate, per le quali deve essere immediatamente corrisposta la maggiorazione, sono indicate mensilmente in busta paga.

Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite, in qualunque periodo dell'anno, come brevi permessi retribuiti e, quando saranno richieste a copertura dell'intera giornata, saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.

Nella banca ore verrà accumulato anche l'accantonamento di ore che il lavoratore o la lavoratrice, nel corso dell'anno, maturano a vario titolo.

A titolo esemplificativo, possono confluire nella banca ore:

- le residue ore di riduzione oraria di cui all'art. 54;
- i riposi compensativi delle festività lavorate;
- i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo;
- ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.

Le Istituzioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi all'anno precedente e non fruiti.

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 SETTEMBRE 2023

AGENZIE MARITTIME ED AEREE

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.9.2023

Decorrono dall'1.9.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 30.7.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 7, 2.253,50 euro; liv. 6, 2.152,60 euro; liv. 5, 2.093,59 euro; liv. 4, 1.977,70 euro; liv. 3, 1.744,85 euro; liv. 2, 1.671,88 euro; liv. 1, 1.454,02 euro.

AGRICOLTURA (CONTOTERZISTI)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.9.2023

Decorrono dall'1.9.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 12.7.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1 (ex par. 220), 2.116,37 euro; liv. 2 (ex par. 200), 1.990,35 euro; liv. 3 (ex par. 175), 1.834,03 euro; liv. 4 (ex par. 150), 1.673,53 euro; liv. 5 (ex par. 135) 1.581,28 euro; liv. 6 (ex par. 100), 1.363,70 euro.

PREMIO DI CONTINUITÀ PROFESSIONALE SCADENZA DELL'1.9.2023

Qualora le aziende non abbiano optato per la sua liquidazione mensile, con la retribuzione del mese di settembre deve essere corrisposto ai lavoratori il premio di continuità professionale previsto dal CCNL 12.7.2021, nella misura di 150,00 euro nei confronti di coloro che abbiano maturato 10 anni di servizio presso la stessa azienda, elevati a 180 nel caso di superamento del 15° anno.

ANAS - ENTE NAZIONALE PER LE STRADE

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.9.2023

Decorrono dall'1.9.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 14.12.2022; di seguito ne riportiamo i valori: liv. A, 3.026,88 euro; liv. A1, 2.522,41 euro; liv. B, 2.144,08 euro; liv. B1, 1.954,84 euro; liv. B2, 1.765,62 euro; liv. C, 1.450,35 euro; liv. C1, 1.261,25 euro.

PREMIO DI RISULTATO SCADENZA DELL'1.9.2023

Con la retribuzione del mese di settembre le aziende sono tenute a corrispondere il premio di risultato per l'anno 2022, previsto dall'Accordo 20.7.2022 per i soli lavoratori in servizio a tale

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

SETTEMBRE 2023

data; di seguito ne riportiamo i valori: liv. A (par. 240), 1.091,00 euro; liv. A1 (par. 200), 909,00 euro; liv. B (par. 170), 773,00 euro; liv. B1 (par. 155), 705,00 euro; liv. B2 (par. 140), 636,00 euro; liv. C (par. 115), 523,00 euro; liv. C1, (par. 100) 454,00 euro.

AUTOFERROTRANVIERI**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Decorrono dall'1.9.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 10.5.2022; di seguito ne riportiamo i valori: par. 250, 1.711,10 euro; par. 230, 1.574,21 euro; par. 210, 1.437,33 euro; par. 205, 1.403,11 euro; par. 202, 1.382,57 euro; par. 193, 1.320,97 euro; par. 190, 1.300,45 euro; par. 188, 1.286,75 euro; par. 183, 1.252,53 euro; par. 180, 1.231,99 euro; par. 178, 1.218,31 euro; par. 175, 1.197,77 euro; par. 170, 1.163,55 euro; par. 165, 1.129,32 euro; par. 160, 1.095,10 euro; par. 158, 1.081,41 euro; par. 155, 1.060,89 euro; par. 154, 1.054,04 euro; par. 153, 1.047,19 euro; par. 151, 1.033,50 euro; par. 145, 922,44 euro; par. 143, 978,76 euro; par. 140, 958,22 euro; par. 139, 951,37 euro; par. 138, 944,53 euro; par. 135, 924,00 euro; par. 130, 889,77 euro; par. 129, 882,94 euro; par. 123, 841,86 euro; par. 121, 828,18 euro; par. 116, 793,95 euro; par. 110, 752,88 euro; par. 100, 684,44 euro.

AUTOSCUOLE E SCUOLE DI NAUTICA**ARRETRATI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2023**

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

AUTOTRAPORTO MERCI E LOGISTICA (UGL - FEDERTERZIARIO)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Decorrono dall'1.9.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 19.7.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.286,66 euro; liv. 1, 2.149,80 euro; liv. 2, 1.978,22 euro; liv. 3, 1.742,51 euro; liv. 3S, 1.797,37 euro; liv. 4, 1.660,24 euro; liv. 4J, 1.617,93 euro; liv. 5, 1.584,97 euro; liv. 6, 1.483,73 euro; liv. 6J, 1.368,17 euro.

CARTA (PICCOLA INDUSTRIA)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Decorrono dall'1.9.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 9.3.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.035,46 euro; liv. AS, 2.023,73 euro; liv. A, 1.766,54 euro; liv. B1, 1.530,92 euro; liv. B2S, 1.482,10 euro; liv. B2, 1.416,73 euro; liv. C1S, 1.310,93 euro; liv. C1, 1.245,94 euro; liv. C2, 1.132,19 euro; liv. C3, 1.051,77 euro; liv. D1, 985,27 euro; liv. D2, 903,54 euro; liv. E, 814,31 euro.

CENTRI ELABORAZIONE DATI (UGL - ASSOCED)**WELFARE AZIENDALE
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Entro il mese di settembre 2023 le aziende sono tenute a mettere a disposizione di tutti i lavoratori dipendenti in forza all'1.1.2023 o assunti entro il 31.8.2023 un importo pari a 150,00 euro a titolo di *welfare* contrattuale.

Tale importo non è riproporzionabile e compete anche ai lavoratori a termine che abbiano maturato almeno 3 mesi di anzianità nel corso del 2022.

COIBENTI (INDUSTRIA)**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.9.2023**

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

COMUNICAZIONE (PICCOLA INDUSTRIA)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Decorrono dall'1.9.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 9.3.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.066,17 euro; liv. 1, 2.057,95 euro; liv. 2, 1.739,01 euro; liv. 3, 1.623,13 euro; liv. 4, 1.518,10 euro; liv. 5, 1.409,38 euro; liv. 6, 1.301,20 euro; liv. 7, 1.128,02 euro; liv. 8, 1.039,95 euro; liv. 9, 948,36 euro; liv. 10, 832,37 euro.

35

DIRIGENTI COMMERCIO**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Con la retribuzione del mese di settembre, come disposto dall'Accordo 12.4.2023, le aziende sono tenute a corrispondere ai dirigenti la seconda *tranche* dell'indennità forfetaria *una tantum*, pari a 700,00 euro. Si ricorda che la terza e ultima *tranche* (600,00 euro) dovrà essere corrisposta in novembre.

ISTITUZIONI SOCIO ASSISTENZIALI (ANASTE)**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.9.2023**

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

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

LAVORAZIONI CONTO TERZI A FAÇON (CISAL - ANPIT)**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Con la retribuzione del mese di settembre, come disposto dal Protocollo 31.1.2023, le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori la seconda *tranche* dell'indennità forfettaria *una tantum*; di seguito ne riportiamo gli importi: liv. Q, 225,00 euro; liv. 1, 200,00 euro; liv. 2, 170,00 euro; liv. 3, 140,00 euro; liv. 4, 120,00 euro; liv. 5, 100,00 euro; liv. 6, 90,00 euro; liv. 7, 85,00 euro; liv. 8, 75,00 euro; operatore di vendita 1, 140,00 euro; operatore di vendita 2, 120,00 euro; operatore di vendita 3, 110,00 euro.

MARKETING (CISAL - ANPIT)**WELFARE AZIENDALE
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Entro il mese di settembre 2023 i datori di lavoro sono tenuti, in applicazione del CCNL 1.4.2021, a mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di *welfare* per un valore complessivo di 250,00 euro (per impiegati e operai) e di 500,00 euro (per i quadri), da utilizzare entro il 31.8.2024. Ne sono esclusi i tirocinanti, gli stagisti, i lavoratori che non abbiano ancora superato il periodo di prova, coloro che siano collocati in aspettativa non retribuita e gli assunti con contratto a tempo parziale inferiore a 20 ore settimanali.

METALMECCANICA (PICCOLA INDUSTRIA/CONFIMI)**WELFARE AZIENDALE
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Entro il mese di settembre 2023 i datori di lavoro sono tenuti, in applicazione dell'Accordo 7.6.2021, a mettere a disposizione dei lavoratori non in prova in forza già all'1.1.2023 e con almeno 6 mesi di anzianità (ad esclusione dei lavoratori in aspettativa non retribuita) strumenti di *welfare* per un valore complessivo di 200,00 euro (importo non riproporzionabile), da utilizzare entro il 31.8.2024.

NOLEGGIO - AUTORIMESSE**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Decorrono dall'1.9.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 15.12.2022, di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q1, 1.988,47 euro; liv. Q2, 1.988,47 euro; liv. A1, 1.988,47 euro; liv. A2, 1.872,07 euro; liv. B1, 1.707,18 euro; liv. B2, 1.629,58 euro; liv. B3, 1.561,68 euro; liv. C1, 1.503,48 euro; liv. C2, 1.338,58 euro; liv. C3, 1.241,58 euro; liv. C4, 969,99 euro.

POMPE FUNEBRI (AZIENDE PRIVATE)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Decorrono dall'1.9.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 26.1.2021; di

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

SETTEMBRE 2023

seguito ne riportiamo i valori: liv. 1, 1.641,55 euro; liv. 2, 1.377,21 euro; liv. 3, 1.188,47 euro; liv. 4S, 1.132,36 euro; liv. 4, 1.066,32 euro; liv. 5, 943,66 euro.

PORTI**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Decorrono dall'1.9.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 30.4.2021 (come integrato dall'*errata corrige* del 4.5.2021); di seguito ne riportiamo i valori: liv. QA (Aut. Port.), 2.681,80 euro; liv. QB (Aut. Port.), 2.432,94 euro; liv. Q, 2.383,74 euro; liv. 1, 2.229,03 euro; liv. 2, 2.076,80 euro; liv. 3, 1.920,84 euro; liv. 4, 1.804,96 euro; liv. 5, 1.703,44 euro; liv. 6, 1.625,20 euro; liv. 7, 1.460,01 euro.

SCUOLE PRIVATE LAICHE**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Decorrono dall'1.9.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 14.2.2022; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 8B, 1.671,80 euro; liv. 8A, 1.585,38 euro; liv. 7, 1.512,44 euro; liv. 6, 1.489,64 euro; liv. 5, 1.489,64 euro; liv. 4, 1.397,56 euro; liv. 3, 1.330,16 euro; liv. 2, 1.268,88 euro; liv. 1, 1.239,31 euro.

SCUOLE PRIVATE MATERNE**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Decorrono dall'1.9.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 30.6.2022; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 8, 1.780,26 euro; liv. 7, 1.740,88 euro; liv. 6, 1.584,55 euro; liv. 5, 1.564,87 euro; liv. 4, 1.484,05 euro; liv. 3, 1.438,04 euro; liv. 2, 1.435,96 euro; liv. 1, 1.381,82 euro.

37

**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Con la retribuzione del mese di settembre, come disposto dall'Accordo 30.6.2022, gli istituti sono tenuti a corrispondere al personale, a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2019 e il 31.12.2021, la seconda *tranche* dell'indennità forfettaria *una tantum*, pari a 94,25 euro.

**SALARIO DI ANZIANITÀ
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Dall'1.9.2023 il salario di anzianità aumenta di 15,00 euro in cifra fissa per tutti coloro che alla medesima data avranno maturato un biennio di servizio ininterrotto presso il medesimo istituto; tale importo si somma a quelli eventualmente percepiti dal dipendente ad analogo titolo, come indicato nella tabella contenuta nell'art. 46 del CCNL.

SERVIZI DI PULIZIA (ARTIGIANATO)**ELEMENTO DISTINTO E AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EDAR)
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Con la retribuzione del mese di settembre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza al 27.10.2022, l'undicesimo 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 AVANZATO (CISAL - ANPIT)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Decorrono dall'1.9.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal Protocollo 29.8.2022; di seguito ne riportiamo i valori: Dirigente 4.080,05 euro; liv. Q, 2.962,23 euro; liv. A1, 2.526,28 euro; liv. A2, 2.258,00 euro; liv. B1, 1.989,73 euro; liv. B2, 1.810,87 euro; liv. C1, 1.620,84 euro; liv. C2, 1.453,17 euro; liv. D1, 1.274,32 euro; liv. D2, 1.117,82 euro; operatore di vendita 1, 1.790,75 euro; operatore di vendita 2, 1.629,79 euro; operatore di vendita 3, 1.458,76 euro; operatore di vendita 4, 1.307,85 euro.

TRASPORTO AEREO (ATTIVITÀ AEROPORTUALI)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Decorrono dall'1.9.2023 i nuovi importi dei minimi retributivi, come definiti dall'Accordo 25.11.2022. Di seguito ne riportiamo i valori.

Impianti a basso traffico: liv. Q, 3.760,00 euro; liv. 8, 2.259,00 euro; liv. 7, 2.034,00 euro; liv. 6, 1.806,00 euro; liv. 5, 1.581,00 euro; liv. 4, 1.356,00 euro; liv. 3, 1.129,00 euro; liv. 2, 941,00 euro; liv. 1, 753,00 euro.

Impianti strategici: liv. Q, 3.760,00 euro; liv. 13, 3.011,00 euro; liv. 12, 2.861,00 euro; liv. 11, 2.710,00 euro; liv. 10, 2.562,00 euro; liv. 9, 2.409,00 euro; liv. 8, 2.259,00 euro; liv. 7, 2.034,00 euro; liv. 6, 1.806,00 euro; liv. 5, 1.581,00 euro; liv. 4, 1.356,00 euro; liv. 3, 1.129,00 euro; liv. 2, 941,00 euro; liv. 1, 753,00 euro.

**SCATTO ANOMALO
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Decorre dall'1.9.2023 la nuova misura dello "scatto anomalo", definita dall'Accordo 25.11.2022; di seguito ne riportiamo i valori: 160,00 euro per i livelli da Q a 8, 159,00 euro per i livelli 7 e 6, 158,00 euro per i livelli 5 e 4, 157,00 euro per i livelli 3 e 2 e 156,00 euro per il livello 1.

VIGILANZA PRIVATA**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.9.2023**

Con la retribuzione del mese di settembre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori la

Circolare per la Clientela**IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**SETTEMBRE 2023

prima *tranche* dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'Accordo 30.5.2023; di seguito ne riportiamo gli importi: liv. Q, 260,36 euro; liv. 1, 212,14 euro; liv. 2, 192,86 euro; liv. 3, 162,00 euro; liv. 4, 135,00 euro; liv. 5, 127,29 euro; liv. 6, 96,43 euro. In alternativa il pagamento dell'*una tantum* è previsto anche attraverso strumenti di *welfare* aziendale.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

DOMANDA DI RIDUZIONE DEL TASSO MEDIO PER PREVENZIONE ANNO 2024

Con la nota del 3.8.2023, l'INAIL ha illustrato le modalità di compilazione del Modello OT23 riguardante gli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro adottati dalle aziende nel corso del 2023.

Con la nota 3.8.2023, l'INAIL ha annunciato la pubblicazione del nuovo modello OT23, per richiedere la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l'anno 2024, in relazione agli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro adottati dalle aziende nel corso del 2023, ai sensi dell'art. 23 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi, di cui al DM 27.2.2019.

La domanda e la documentazione probante devono essere presentate, a pena di inammissibilità, entro il 29.2.2024.

Il riconoscimento della riduzione è subordinato all'accertamento degli obblighi contributivi e assicurativi, all'osservanza delle norme di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro e all'attuazione di interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza e di salute nei luoghi di lavoro.

Disciplina generale

L'art. 23 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe, approvate con il DM 27.02.2019, prevede una riduzione del tasso medio di tariffa per le aziende che hanno effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia.

Per accedere alla riduzione, l'azienda deve presentare un'apposita istanza (modulo per la riduzione del tasso medio per prevenzione), esclusivamente in modalità telematica, attraverso la sezione servizi *on line* presente sul sito www.inail.it, entro il termine del 29.2.2024, unitamente alla documentazione probante richiesta dall'Istituto.

La domanda può essere presentata a prescindere dall'anzianità dell'attività (minore, uguale o maggiore di un biennio) assicurata nella posizione assicurativa territoriale (PAT), sempreché gli interventi migliorativi siano stati realizzati nell'anno precedente quello di presentazione della domanda.

Interventi migliorativi

L'INAIL predefinisce gli interventi che sono considerati validi ai fini della concessione del beneficio in ragione della loro valenza prevenzionale.

L'azienda indica sul modulo di domanda per la riduzione del tasso medio per prevenzione gli interventi che ha attuato nell'anno solare precedente quello di presentazione della domanda (2024).

Il modulo di domanda articola gli interventi nelle seguenti sezioni:

- A: Prevenzione degli infortuni mortali (non stradali);
 - A-1: Ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento;
 - A-2: Prevenzione del rischio di caduta dall'alto;
 - A-3: Sicurezza macchine e trattori;
 - A-4: Prevenzione del rischio elettrico;
 - A-5: Prevenzione dei rischi da punture di insetto;
- B: Prevenzione del rischio stradale;
- C: Prevenzione delle malattie professionali;
 - C-1: Prevenzione del rischio rumore;
 - C-2: Prevenzione del rischio chimico;
 - C-3: Prevenzione del rischio radon;
 - C-4: Prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici;
 - C-5: Promozione della salute;
 - C-6: Prevenzione del rischio microclimatico;
- D: Formazione, addestramento, informazione;
- E: Gestione della salute e sicurezza: misure organizzative;
- F: Gestione delle emergenze e DPI.

Gli interventi migliorativi possono essere realizzati su una o più PAT dell'azienda.

Nel merito si precisa che:

- per la sezione E, che riguarda le misure organizzative per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, e per l'intervento F-6, riguardante il piano per la gestione dell'emergenza in caso di incendio, è richiesta l'attuazione degli interventi su tutte le PAT in quanto, per garantire la massima efficacia prevenzionale, tali interventi devono essere applicati nell'azienda nel suo complesso;
- gli interventi contrassegnati dalla lettera (P) hanno valenza pluriennale, ossia l'arco di validità dell'intervento è esteso a più annualità.

In caso di attuazione di tali interventi, il modulo deve essere ripresentato ogni anno con idonea documentazione probante da cui risulti non solo la realizzazione degli stessi, ma anche il mantenimento e la continuità di attuazione di tali interventi nell'anno precedente quello di presentazione della domanda.

Circolare per la Clientela

LE AGEVOLAZIONI PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

SETTEMBRE 2023

In particolare:

- per gli interventi A-1.1, A-1.2, A-1.5, F-4 ed F-7 la pluriennalità consiste nella possibilità di inviare le fatture di acquisto dei beni oggetto dell'intervento, datate anche nei 3 anni precedenti l'anno di riferimento, ossia nei 4 anni precedenti quello di presentazione della domanda;
- per gli interventi C-1.1 e C-1.2 la pluriennalità consiste nella possibilità di inviare le fatture di acquisto dei beni oggetto dell'intervento, datate anche nei 2 anni precedenti l'anno di riferimento, ossia nei 3 anni precedenti quello di presentazione della domanda;
- per l'intervento A-5.1 invece la pluriennalità si esplica nella possibilità di inviare la relazione complessiva sulle valutazioni dei lavoratori svolte anche nei 3 anni precedenti quello della domanda, ossia, anche in questo caso, nei 4 anni precedenti quello di presentazione della domanda.

In linea generale, gli interventi possono essere realizzati in tutti i settori produttivi, tranne alcuni interventi che sono specifici di determinati comparti e possono essere selezionati solo se nella PAT, su cui è stato realizzato l'intervento, è presente il riferimento tariffario dello specifico settore produttivo.

Ad esempio, l'intervento B-7 relativo all'adozione di un codice di pratica dei sistemi di gestione della sicurezza e dell'autotrasporto, è selezionabile solo per PAT che abbiano un riferimento tariffario del Grande Gruppo 9 delle Tariffe dei premi.

Si precisa che per gli interventi della sezione E, che devono essere realizzati su tutte le PAT del cliente, il settore produttivo deve essere presente su almeno una PAT del cliente.

Punteggio

Così come indicato nella nota operativa dell'INAIL, ad ogni intervento è attribuito un punteggio e, per poter accedere alla riduzione del tasso medio di tariffa, è necessario aver effettuato interventi tali che la somma dei loro punteggi sia pari almeno a 100.

In particolare, si evidenzia che per alcuni interventi è possibile ottenere un punteggio "bonus" di 10 punti, aggiuntivo rispetto a quello indicato sul modulo, applicabile alle PAT classificate secondo i riferimenti tariffari indicati nel modulo stesso.

Se all'interno di una PAT sono presenti più voci, appartenenti a diversi settori produttivi, prevale il settore produttivo a cui è assegnato un punteggio maggiore.

Una volta individuati interventi sufficienti a far raggiungere un punteggio almeno pari a 100, è inibita la selezione di ulteriori interventi.

Qualora l'azienda abbia effettuato gli interventi solo su singole posizioni assicurative, il punteggio è calcolato per ciascuna PAT e, quindi, per ogni PAT è necessario aver effettuato interventi tali che la somma dei loro punteggi sia pari almeno a 100.

Per gli interventi della "sezione E" e per l'intervento F-6, che devono essere

realizzati su tutte le PAT dell'azienda, il punteggio dell'intervento selezionato si intende conseguito per tutte le PAT, fermo restando che per ogni PAT è necessario aver effettuato interventi tali per cui la somma dei loro punteggi sia pari almeno a 100.

Documentazione richiesta

Per ogni intervento, l'INAIL richiede che vada indicata la documentazione che ritiene possa comprovare l'attuazione dello stesso nell'anno precedente quello di presentazione della domanda.

Tale documentazione deve essere presentata unitamente alla domanda:

- a pena di inammissibilità;
- entro il 29.2.2024;
- utilizzando l'apposita funzionalità disponibile nei servizi *on line*.

Nel campo "Note" sono riportati chiarimenti e definizioni sugli interventi proposti.

La documentazione prodotta dall'azienda deve riportare la data e la firma, in genere del datore di lavoro, ma, a seconda degli interventi, anche di altri soggetti idonei, ad esempio, ad attestare un'emissione formale da parte dell'azienda, a comprovare l'effettiva condivisione da parte delle figure previste dalla legge, ecc..

In particolare, con riferimento agli interventi riguardanti l'implementazione e/o l'adozione di "procedure", si precisa che per "procedura" si intende un insieme sistematico di istruzioni operative su come eseguire una determinata operazione o attività, formalmente emessa dall'azienda, resa nota ai lavoratori e attuata.

La procedura deve essere caratterizzata, oltre che da data e firma, da:

- contenuti, che devono essere congruenti con l'oggetto dell'intervento;
- prove documentali dell'attuazione nell'anno solare precedente quello di presentazione della domanda.

È facoltà sia dell'azienda che dell'INAIL fornire o richiedere altra documentazione atta a dimostrare quanto dichiarato nel modulo.

Requisiti

Nella nota in questione, l'INAIL richiede all'azienda interessata che nel modulo di domanda dichiari di essere consapevole che il riconoscimento della riduzione è subordinato:

- all'accertamento degli obblighi contributivi e assicurativi;
- all'osservanza delle norme di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro e all'attuazione di interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza e di salute nei luoghi di lavoro.

Regolarità contributiva	La riduzione è concessa solo dopo l'accertamento dei requisiti di regolarità contributiva del datore di lavoro richiedente, secondo i criteri e le modalità previste dal DM 30.1.2015, in attuazione dell'art. 4 co. 2 del DL 34/2014.
------------------------------------	--

Circolare per la Clientela

LE AGEVOLAZIONI PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

SETTEMBRE 2023

<i>segue</i>	In ogni caso, la regolarità deve sussistere alla data di adozione del provvedimento di accoglimento della domanda di riduzione del tasso per prevenzione.
Osservanza delle norme in materia di prevenzione infortuni e di salute sul lavoro	Il requisito s'intende realizzato qualora siano osservate tutte le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e di salute sul lavoro con riferimento alla situazione presente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello di presentazione della domanda. Per la sussistenza del requisito si fa riferimento all'azienda nel suo complesso e non alle sole PAT oggetto della domanda. Non rilevano le irregolarità risultanti da accertamenti non definitivi a norma di legge o comunque sospesi in sede di contenzioso amministrativo o giudiziario.

Definizione della domanda

La domanda di riduzione è accolta qualora risulti accertata la ricorrenza dei presupposti indicati nel precedente paragrafo.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà dell'INAIL di procedere, in sede d'istruttoria o successivamente, alla verifica di quanto dichiarato dal richiedente.

Applicazione della riduzione

Nei primi 2 anni dalla data di inizio attività della PAT, la riduzione:

- è applicata nella misura fissa dell'8%.
- ha effetto solo per l'anno di presentazione della domanda;
- è applicata in sede di regolazione del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno, in egual misura a tutte le voci della PAT.

Dopo il primo biennio di attività della PAT, la percentuale di riduzione del tasso medio di tariffa è determinata in relazione al numero dei lavoratori-anno del triennio della medesima PAT, secondo il seguente prospetto.

Lavoratori anno del triennio della PAT (Npat)	Riduzione
fino a 10	28%
da 10.01 a 50	18%
da 50.01 a 200	10%
oltre 200	5%

In caso di accoglimento, la riduzione riconosciuta ha effetto per l'anno in corso alla data di presentazione dell'istanza ed è applicata in sede di regolazione del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno.

Qualora risulti, in qualsiasi momento, la mancanza dei requisiti prescritti per il riconoscimento della riduzione, l'INAIL procede all'annullamento della riduzione stessa e alla richiesta delle integrazioni dei premi dovuti, nonché all'applicazione delle vigenti sanzioni.

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