

Giugno 2024

# Circolare per la

in materia di lavoro  
e previdenza



## 1. Le novità del mese

---

Maggio in pillole pag 2

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

---

Misure per il sostegno al reddito dei lavoratori di imprese strategiche in crisi pag 8

Nuovi limiti retributivi 2024 per il calcolo dei premi assicurativi INAIL pag 11

La fruizione delle ferie maturate nell'anno 2022 pag 14

Istruzioni INPS per la "pace contributiva" pag 17

## 3. Il punto sulla contrattazione collettiva

---

Le novità di maggio in pillole pag 20

Il tema del mese: l'articolazione dell'orario di lavoro nel CCNL grafica ed editoria - industria pag 23

Il focus sui prossimi adempimenti: lo scadenario di giugno 2024 pag 27

## 4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

---

Gli incentivi per le imprese del DL "Coesione" pag 37

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## MAGGIO IN PILLOLE

### INPS - CIGS PER LE IMPRESE STRATEGICHE IN AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA

Con la circ. 6.5.2024 n. 62, l'INPS ha illustrato gli interventi di sostegno al reddito per i lavoratori di imprese strategiche in crisi. Il riferimento è innanzitutto alle misure ex art. 3 del DL 4/2024, destinate ai lavoratori dipendenti di imprese di interesse strategico nazionale che hanno in corso processi di riorganizzazione non ancora completati per la loro complessità.

In particolare, si prevede la possibilità che – nelle ipotesi in cui, per le menzionate imprese, sia stata disposta l'amministrazione straordinaria con prosecuzione dell'attività di impresa – i trattamenti di CIGS, già autorizzati o in corso di autorizzazione, possano proseguire nel corso dell'anno 2024, senza soluzione di continuità.

Tra le varie, l'INPS ricorda che per queste imprese la durata dell'intervento di CIGS è equiparata al termine previsto per l'attività del Commissario, e che le medesime non sono tenute al versamento del contributo addizionale.

Con l'occasione, viene presa in esame anche la disposizione di cui all'art. 2-*quinquies* del DL 4/2024, con cui si riconosce un sostegno al reddito dei dipendenti di datori di lavoro privati che appartengono all'indotto di stabilimenti di interesse strategico nazionale in crisi.

Sul punto, si evidenzia che il nesso causale della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa va individuato nella monocommittenza o nell'influsso gestionale prevalente esercitato dall'impresa committente.

2

### GOVERNO - EMANAZIONE DEL DECRETO "COESIONE-LAVORO"

Il DL 7.5.2024 n. 60 (c.d. DL "Coesione") prevede una serie di misure incentivanti all'autoimpiego e assunzionali.

In particolare, si tratta delle misure per l'autoimpiego:

- Autoimpiego Centro-Nord Italia;
- Resto al Sud 2.0.

Il decreto prevede anche 4 incentivi all'assunzione, che riguardano:

- i giovani *under* 35 disoccupati che avviano un'attività imprenditoriale nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, i quali possono beneficiare di un esonero contributivo totale per le assunzioni a tempo indeterminato di dipendenti *under* 35 (e un contributo per l'attività di 500,00 euro mensili);
- l'assunzione a tempo indeterminato di giovani *under* 35, mai stati occupati a tempo indeterminato;
- l'assunzione a tempo indeterminato donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi (6 mesi se residenti nelle Regioni della ZES unica);
- i datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti e che assumono a tempo indeterminato disoccupati *over* 35 da almeno 24 mesi, presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle Regioni della ZES unica.

### INPS - NUOVO SERVIZIO ON LINE PER L'ESTRATTO CONTRIBUTIVO

Con il messaggio 9.5.2024 n. 1773, l'INPS ha reso noto di aver predisposto un nuovo servizio on line per consentire ai datori di lavoro e ai lavoratori domestici, la visualizzazione dell'estratto contributivo con informazioni maggiormente dettagliate rispetto alle precedenti versioni.

La nuova funzionalità, denominata "Estratto Conto", è disponibile nel "Cassetto previdenziale (Datori di lavoro domestico)" del sito [www.inps.it](http://www.inps.it). Una volta effettuato l'accesso sarà possibile consultare l'estratto conto sia in modalità "Datore" che "Lavoratore".

In pratica, se ad accedere all'estratto è un datore di lavoro (o un suo intermediario), il sistema presenterà l'elenco di tutti i rapporti di lavoro domestico registrati sul sito INPS, sia attivi che cessati e, con la possibilità di visualizzare e scaricare le attestazioni non certificate dei pagamenti, suddivise per anno contributivo o per anno di pagamento.

Saranno altresì visualizzabili in maniera dettagliata i dati dei versamenti effettuati e disponibile l'attestazione del pagamento del singolo trimestre.

Invece, per il lavoratore domestico è possibile visualizzare i dati di dettaglio dei contributi versati dal datore di lavoro per singolo periodo, nonché verificare agevolmente la propria posizione previdenziale o le settimane coperte da contribuzione.

### INL - REVOCA DELLE DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE

Con la nota 8.5.2024 n. 862, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha fornito chiarimenti in merito alla possibilità di revoca delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice in gravidanza o dalla lavoratrice madre e dal lavoratore padre durante il periodo protetto ai sensi dell'art. 55 co. 4 del DLgs. 151/2001, che ne impone la convalida da parte del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio. La norma prevede, inoltre, che alla convalida venga sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

L'Ispettorato evidenzia che in tali ipotesi le dimissioni sono revocabili; tuttavia ciò è possibile quando:

- le dimissioni non siano ancora state oggetto di convalida;
- successivamente alla convalida, le dimissioni non abbiano ancora esplicato i loro effetti in termini di decorrenza. In tal caso è richiesta una nuova valutazione da parte del soggetto che aveva convalidato le dimissioni poi revocate, al fine di verificare le ragioni della decisione della lavoratrice o del lavoratore.

Se le dimissioni hanno già esplicato i propri effetti, con conseguente risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, le stesse non saranno invece più revocabili; il rapporto di lavoro potrà riprendere unicamente con il consenso del datore di lavoro.

### INAIL - DIARIA PER GLI ASSICURATI INVITATI FUORI RESIDENZA

Con la circ. 13.5.2024 n. 11, l'INAIL ha indicato gli importi aggiornati al 2024 della diaria giornaliera riconosciuta agli assicurati invitati fuori residenza presso gli uffici del medesimo Istituto assicuratore, per accertamenti medico-legali e amministrativi o per finalità terapeutiche.

In sintesi, in base all'indice di variazione dei prezzi al consumo tra la media annua del 2023 e la media annua del 2022, pari al 5,4%, gli importi validi dall'1.6.2024 sono pari a:

- 8,91 euro (in luogo dei precedenti 8,45 euro) per l'assenza della durata di 4 ore, che obblighi a consumare un pasto fuori residenza;
- 17,85 euro (in luogo del precedente importo di 16,94 euro) per l'assenza di una intera giornata senza pernottamento;
- 34,82 euro (l'importo precedente era pari a 33,04 euro) per l'assenza di una intera giornata con pernottamento.

### INPS - NUOVI LIVELLI REDDITUALI PER L'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

Con la circ. 15.5.2024 n. 65, l'INPS ha reso noto i livelli reddituali rivalutati cui fare riferimento, per il periodo dall'1.7.2024 al 30.6.2025, ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare alle tipologie di nuclei rimanenti in seguito all'introduzione dell'assegno unico e universale.

L'Istituto precisa che i nuovi livelli di reddito familiare riguardano esclusivamente i nuclei con familiari diversi da quelli con figli e orfanili e, quindi, composti dai coniugi, dai fratelli, dalle sorelle e dai nipoti; di conseguenza la rivalutazione è stata predisposta solo con riferimento alle tabelle 19, 20A, 20B, 21A, 21B, 21C, 21D.

Alla circolare in commento sono allegate le tabelle contenenti i nuovi livelli reddituali, nonché i corrispondenti importi mensili della prestazione. Gli stessi livelli di reddito avranno validità anche per la determinazione degli importi giornalieri, settimanali, quattordicinali e quindicinali.

### INPS - RIDUZIONE CONTRIBUTIVA CONNESSA AI CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

Con la circ. 20.5.2024 n. 66, l'INPS ha fornito le istruzioni operative in merito alla riduzione contributiva connessa ai contratti di solidarietà di cui all'art. 6 co. 4 del DL 510/96 (conv. L. 608/96) in favore delle aziende autorizzate, a valere sullo stanziamento relativo all'anno 2022.

Sono state in particolare fornite le istruzioni alle imprese autorizzate i cui periodi di CIGS per contratto di solidarietà risultino conclusi entro il 30.6.2023.

La riduzione contributiva è pari al 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro per i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%, ed è connessa alla stipula di contratti di solidarietà. Lo sgravio è riconosciuto per la durata del contratto di solidarietà e, comunque, per un periodo non superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile, nei limiti delle risorse preordinate nel Fondo per l'occupazione.

La riduzione contributiva va applicata sui contributi versati per ciascun dipendente interessato all'abbattimento dell'orario lavorativo e va rapportata a ciascun periodo di paga ricompreso nell'arco temporale di autorizzazione alla fruizione del beneficio.

### CORTE COSTITUZIONALE - OBBLIGO RESTITUTORIO DELLA NASPI

Con la sentenza 20.5.2024 n. 90, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità (costituzionale) dell'art. 8 co. 4 del DLgs. 22/2015 nella parte in cui non limita l'obbligo restitutorio della NASpi anticipata nella misura corrispondente alla durata del periodo di lavoro subordinato instaurato prima dello scadere del periodo coperto dall'indennità, quando il lavoratore non possa proseguire, per causa sopravvenuta a lui non imputabile, l'attività d'impresa per la quale gli è stata erogata l'anticipazione.

Per la Consulta, deve essere data rilevanza all'oggettiva impossibilità di proseguire l'attività

imprenditoriale: in tali situazioni il percettore, per procurarsi un reddito, non ha altre opzioni se non instaurare un rapporto di lavoro subordinato.

La richiesta di restituzione dell'anticipazione va quindi proporzionata alla durata del lavoro subordinato instaurato.

### **INPS - INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE NASPI E DIS-COLL PER I LAVORATORI SPORTIVI**

Con la circ. 20.5.2024 n. 67, l'INPS è intervenuto in materia di lavoro sportivo fornendo una disamina delle indennità di disoccupazione:

- NASpl, riconosciuta a favore della generalità dei lavoratori subordinati sportivi;
- DIS-COLL, destinata ai collaboratori coordinati e continuativi dell'area del dilettantismo.

Sul punto, si ricorda come l'art. 33 co. 5 del DLgs. 36/2021 preveda infatti il riconoscimento della NASpl ai lavoratori sportivi subordinati a prescindere dal settore professionistico o dilettantistico in cui essi svolgono la prestazione.

I predetti lavoratori possono beneficiare della NASpl per gli eventi di disoccupazione involontaria intervenuti a fare data dall'1.7.2023 (data di operatività delle disposizioni del DLgs. 36/2021), ovvero dall'1.1.2022 per i lavoratori in apprendistato professionalizzante.

Inoltre, l'art. 35 co. 2 del DLgs. 36/2021 dispone per i lavoratori sportivi dell'area del dilettantismo, titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, l'iscrizione, con decorrenza dall'1.7.2023, alla Gestione separata, cui consegue il possibile riconoscimento dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL.

Per tali lavoratori è dunque dovuta la contribuzione derivante dall'applicazione, sui compensi relativi ai rapporti di lavoro sportivo, delle aliquote pari al 2,03% per la tutela della maternità, della malattia e della disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata.

### **INAIL - LIMITI DI RETRIBUZIONE MINIMA GIORNALIERA**

Con la circ. 23.5.2024 n. 12, l'INAIL ha indicato i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi validi per l'anno 2024, rivalutati in base alla variazione dell'indice medio del costo della vita accertato dall'ISTAT, pari al 5,4%.

Tra le varie, l'INAIL ha comunicato che il nuovo limite minimo giornaliero per le retribuzioni effettive della generalità dei lavoratori dipendenti è pari a 56,87 euro, mentre quello mensile ammonta a 1.478,62 euro.

Inoltre, l'Istituto assicuratore ha precisato che per quanto riguarda il premio assicurativo calcolato su di un imponibile convenzionale, il limite minimo di retribuzione giornaliera previsto per l'anno 2024 è pari a 31,60 euro, mentre per i lavoratori non soggetti a tale limite, occorre considerare il minimale giornaliero previsto per la generalità delle retribuzioni effettive, ossia 56,87 euro.

Infine, per quanto riguarda il calcolo del premio sulle retribuzioni di ragguglio, l'INAIL rende noto che dall'1.7.2023 l'imponibile giornaliero e quello mensile ammontano, rispettivamente, a 64,07 euro e a 1.601,78 euro.

### **INPS - PREPENSIONAMENTO DEI POLIGRAFICI**

Con la circ. 23.5.2024 n. 68, l'INPS è intervenuto in merito alla forma di prepensionamento prevista per il settore dell'editoria dall'art. 1 co 500 della L. 160/2019 e successivamente rifinanziata per il periodo 2024/2027 dall'art. 1 co. 141 della L. 213/2023 (legge di bilancio 2024).

Il prepensionamento in questione è destinato ai lavoratori poligrafici con un'anzianità contributiva di almeno 35 anni nel Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti, alle dipendenze di imprese stampatrici ed editrici che sono state ammesse al trattamento CIGS per la causale di cui all'art.

25-bis co. 3 lett. a) del DLgs. 148/2015, ossia per riorganizzazione aziendale in presenza di crisi, di durata non superiore a 24 mesi, anche continuativi.

Tra le varie, l'INPS ha chiarito che il trattamento pensionistico potrà essere conseguito con decorrenza non successiva al mese di dicembre 2024, di conseguenza il trattamento di CIGS finalizzato al prepensionamento dovrà essere fruito entro e non oltre il 30.11.2024, data ultima entro la quale devono essere presentate le domande di pensione.

### INPS - DISCIPLINA DELLA C.D. "PACE CONTRIBUTIVA"

Con la circ. 29.5.2024 n. 69, l'INPS ha illustrato la disciplina della c.d. "pace contributiva", in origine prevista in via sperimentale per il triennio 2019-2021 dall'art. 20 del DL 4/2019 e successivamente riproposta dall'art. 1 co. 126 della L. 213/2023 (legge di bilancio 2024) per il biennio 2024/2025.

In sintesi, si consente ai soggetti privi di anzianità contributiva al 31.12.95 e iscritti alle gestioni dell'INPS, la possibilità di riscattare, in tutto o in parte, nella misura massima di 5 anni, anche non continuativi, i periodi precedenti all'1.1.2024 non coperti da contribuzione presso forme di previdenza obbligatoria né soggetti ad alcun obbligo contributivo.

Con riferimento all'onere di riscatto, il cui versamento può essere effettuato in un'unica soluzione o in forma rateale (120 rate mensili, ciascuna di importo non inferiore a 30,00 euro), l'art. 1 co. 129 della L. 213/2023 prevede che, per i lavoratori del settore privato, tale onere possa essere sostenuto dal datore di lavoro dell'assicurato destinando, a tal fine, i premi di produzione spettanti al lavoratore stesso.

Operativamente, la facoltà di riscatto può essere esercitata a domanda dell'assicurato (o dei suoi superstiti o dei suoi parenti e affini entro il secondo grado) entro il 31.12.2025.

### MINISTERO DEL LAVORO - IRREGOLARE PERCEZIONE DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE

Con il DM 28.9.2023 n. 121, pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro in data 31.5.2024, è stato definito un piano triennale di contrasto alla irregolare percezione dell'assegno di inclusione (Adi).

Si ricorda che lo strumento di sostegno in parola, introdotto dall'art. 1 ss. del DL 48/2023 quale misura nazionale di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale, è operativo dall'1.1.2024.

Il decreto in questione assegna all'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) il compito di avviare, per il triennio 2024/2026, l'attività di vigilanza sulla base di criteri fondati sull'analisi del territorio e del contesto sociale di riferimento, al fine di individuare le aree maggiormente critiche.

All'azione di vigilanza concorrerà anche un contingente di personale dell'Arma dei carabinieri, dell'INPS e della Guardia di Finanza e, per programmare gli interventi ispettivi, l'INL si avvarrà anche delle informazioni messe a disposizione dall'INPS, pianificando l'attività per periodi di volta in volta non inferiori a 3 mesi, con riferimento sia agli ambiti territoriali sia settoriali di intervento.

### INPS - ASSEGNO DI INCLUSIONE E CONVOCAZIONE PRESSO I SERVIZI SOCIALI

Con il messaggio 5.6.2024 n. 2132, l'INPS ha ricordato che ai sensi dell'art. 4 co. 4 del DL 48/2023, i beneficiari dell'assegno di inclusione sono tenuti a presentarsi per il primo appuntamento presso i servizi sociali entro 120 giorni dalla sottoscrizione del Patto di attivazione digitale, pena la sospensione del beneficio.

Con l'occasione, si precisa che in sede di prima applicazione, per le domande presentate fino al 29.2.2024, il termine di 120 giorni è decorso dalla comunicazione dell'INPS ai servizi sociali dei nuclei familiari beneficiari con domanda accolta.

---

**Circolare per la Clientela**

LE NOVITÀ DEL MESE

GIUGNO 2024

---

Pertanto, per le domande presentate tra dicembre 2023 e gennaio 2024, e messe in pagamento a partire dal mese di gennaio 2024, il termine di 120 giorni ha iniziato a decorrere dal 26.1.2024. Per coloro i quali non si sono presentati all'appuntamento il beneficio è stato quindi sospeso dalla mensilità di giugno.

Per poter continuare a ricevere il sussidio nel mese successivo alla sospensione, gli interessati dovranno essere convocati o presentarsi per il primo appuntamento presso i servizi sociali, in tempo utile per le elaborazioni dei rinnovi mensili e le disposizioni dei relativi pagamenti.

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

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## MISURE PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI DI IMPRESE STRATEGICHE IN CRISI

*Con la circ. 62/2024, l'INPS ha illustrato gli interventi di sostegno al reddito per i lavoratori di imprese strategiche in crisi.*

Con la circ. 62/2024, l'INPS è intervenuto in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro illustrando gli interventi di sostegno al reddito per i lavoratori di imprese strategiche in crisi.

### Le misure in esame

Nel dettaglio, ci si riferisce:

- alle disposizioni ex art. 3 del DL 4/2024, che reca misure in materia di trattamenti di integrazione salariale in favore dei lavoratori dipendenti di imprese di interesse strategico nazionale che hanno in corso processi di riorganizzazione non ancora completati per la loro complessità. Tale norma prevede la possibilità che – nelle ipotesi in cui, per le menzionate imprese, sia stata disposta l'amministrazione straordinaria con prosecuzione dell'attività di impresa – i trattamenti straordinari di integrazione salariale (CIGS), già autorizzati o in corso di autorizzazione, possano proseguire nel corso dell'anno 2024, senza soluzione di continuità;
- alla misura disciplinata in origine dall'art. 4 del DL 9/2024, laddove si riconosce una misura di sostegno al reddito in favore dei dipendenti di datori di lavoro privati, in possesso di particolari requisiti, che appartengono all'indotto di stabilimenti di interesse strategico nazionale in crisi.

Ciò che lega le due disposizioni è l'avvenuta abrogazione della seconda ad opera della legge di conversione del DL 4/2024 (L. 28/2024), che ha:

- fatto salvi i provvedimenti e gli atti già adottati e, dall'altro,
- provveduto a trasporre nel nuovo art. 2-*quiquies* del medesimo decreto convertito le disposizioni contenute nell'abrogato DL 9/2024, mantenendole, quindi, nell'ordinamento giuridico.



## Trattamenti di CIGS per le imprese strategiche in amministrazione straordinaria

Per quanto riguarda i trattamenti di CIGS ex art. 3 del DL 4/2024 a favore delle imprese di interesse strategico nazionale in amministrazione straordinaria, tale misura trova la *ratio* nella necessità di salvaguardare sia i livelli occupazionali sia il patrimonio di competenze dei dipendenti delle imprese.

Inoltre, l'INPS ricorda che la durata dell'intervento di integrazione salariale straordinaria è equiparata al termine previsto per l'attività del Commissario.

<p><b>Aspetti contributivi</b></p>	<p>Per quanto concerne gli adempimenti contributivi, l'INPS ricorda che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le imprese sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria non sono tenute al versamento del contributo addizionale;</li> <li>• per i datori di lavoro tenuti al versamento al Fondo di Tesoreria ex art. 1 co. 755 ss. della L. 296/2006, l'obbligo contributivo sussiste anche durante il periodo di integrazione salariale, relativamente alle quote di TFR maturate sulla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o della sospensione dell'attività lavorativa.</li> </ul>
<p><b>Erogazione della prestazione</b></p>	<p>Per quanto concerne l'erogazione della prestazione, si precisa poi che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in caso di pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'INPS, i datori di lavoro devono procedere con l'invio dei flussi "UniEmens-Cig" (UNI41);</li> <li>• mentre in caso di conguaglio delle prestazioni anticipate, dovranno valorizzare nell'apposito elemento del flusso UniEmens (DenunciaAziendale - CongCIGSAltCaus) il nuovo codice causale "L146".</li> </ul>

## Sostegno per i lavoratori dell'indotto di stabilimenti di interesse strategico nazionale in crisi

Con riferimento invece alla prestazione ex art. 2-*quinquies* del DL 4/2024, mutuata dall'abrogato art. 4 del DL 9/2024, l'INPS ricorda che la misura consiste nel riconoscimento, per il 2024, di un'integrazione al reddito erogata:

- per un periodo non superiore a 6 settimane, prorogabile fino a un massimo di 10;
- a favore dei lavoratori dipendenti da imprese dell'indotto di stabilimenti di interesse strategico nazionale in crisi.

Sul punto, si evidenzia che il nesso causale della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa va individuato nella monocommittenza o nell'influsso gestionale prevalente esercitato dall'impresa committente.

L'INPS chiarisce poi che trattandosi di una misura di sostegno al reddito differente dagli strumenti di integrazione salariale previsti a regime, non trovano applicazione molteplici disposizioni contenute nel DLgs. 148/2015. Ad esempio, in questo caso i datori di lavoro non devono siglare alcun accordo sindacale, così come non è previsto l'obbligo di versamento del contributo addizionale. Viene

invece richiesta – in riferimento ai lavoratori – un'anzianità minima di effettivo lavoro di 30 giorni alla data di presentazione della domanda.

Operativamente, la prestazione viene erogata ai dipendenti, alla fine di ogni periodo di paga, direttamente:

- dai datori di lavoro, con successivo recupero degli importi anticipati tramite nella denuncia UniEmens mensile;
- dall'INPS ai lavoratori, senza obbligo di produrre la documentazione comprovante le difficoltà finanziarie in cui versano.

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

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## NUOVI LIMITI RETRIBUTIVI 2024 PER IL CALCOLO DEI PREMI ASSICURATIVI INAIL

*Con la circ. 12/2024, l'INAIL ha fornito i nuovi i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi relativi all'anno 2024.*

Con la circ. 23.5.2024 n. 12, l'INAIL ha indicato i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi relativi all'anno 2024, rivalutati in base alla variazione dell'indice medio del costo della vita accertato dall'ISTAT, pari al 5,4%.

### Criteri generali per la determinazione del premio

L'Istituto assicuratore ricorda che, per determinare il premio assicurativo ordinario, occorre considerare:

- il tasso di premio indicato dalla tariffa dei premi con riferimento alle lavorazioni assicurate;
- l'ammontare delle retribuzioni imponibili, che possono essere effettive, convenzionali o di ragguglio.

Ciò premesso, l'INAIL rende noto che il nuovo limite minimo giornaliero per le retribuzioni effettive della generalità dei lavoratori dipendenti è pari a 56,87 euro, mentre quello mensile ammonta a 1.478,62 euro.

Non ricadono invece nell'adeguamento del minimale giornaliero:

- le retribuzioni corrisposte a specifiche categorie di lavoratori, come ad esempio gli operai agricoli, per i quali il limite minimo di retribuzione giornaliera valido è pari a 50,59 euro;
- i trattamenti integrativi di prestazioni mutualistiche e previdenziali posti dalla legge o dai contratti collettivi a carico dei datori di lavoro (infortunio, malattia professionale, malattia, gravidanza e puerperio, integrazioni salariali, ecc.).

Invece, se il premio assicurativo viene calcolato su un imponibile convenzionale, il limite minimo di retribuzione giornaliera previsto per l'anno 2024 è pari a 31,60 euro.

Con l'occasione, l'INAIL precisa che quest'ultimo importo è valido in relazione alle retribuzioni convenzionali dei lavoratori con uno specifico limite minimo di

retribuzione giornaliera, mentre per i lavoratori non soggetti a tale limite occorre considerare il minimale giornaliero previsto per la generalità delle retribuzioni effettive, pari a 56,87 euro.

Per quanto riguarda invece le retribuzioni di ragguglio, si precisa che:

- vengono assunte solo in via residuale, laddove manchino le retribuzioni convenzionali ed effettive;
- dall'1.7.2023 l'imponibile giornaliero e quello mensile ammontano, rispettivamente, a 64,07 e a 1.601,78 euro.

### Lavoratori parasubordinati

L'area dei lavoratori parasubordinati da assicurare è individuata mediante richiamo alla normativa fiscale che include i redditi di collaborazione coordinata e continuativa tra quelli assimilati ai redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 50 co. 1 lett. c-bis) del TUIR.

In questo caso, la base imponibile su cui calcolare il premio dovuto è costituita da tutte le somme e valori a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, in relazione al rapporto di collaborazione, nel rispetto del minimale e massimale di rendita. Sul punto, nella circolare in commento si rende noto che, dall'1.7.2023, il valore minimo e massimo dell'imponibile mensile ammontano rispettivamente a 1.601,78 e a 2.974,73 euro.

### Lavoratori sportivi

A decorrere dall'1.7.2023, la riforma dello sport ex DLgs. 36/2021 ha reso obbligatoria l'assicurazione INAIL:

- per i lavoratori subordinati sportivi indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico;
- per i titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale.

La retribuzione da assumersi per il calcolo del premio di assicurazione è quella individuata ai sensi dell'art. 29 del DPR 1124/65, vale a dire la retribuzione effettiva, con applicazione del minimale e del massimale di rendita di cui all'art. 116 co. 3 del medesimo DPR. Sul punto, l'INAIL rende noto che, dall'1.7.2023, i limiti minimo e massimo dell'imponibile annuale corrispondono, rispettivamente, a 19.221,30 e 35.696,70 euro.

### Lavoratori autonomi dello spettacolo

Con riferimento alla categoria dei lavoratori autonomi dello spettacolo, l'INAIL ricorda che l'obbligo assicurativo è scattato dall'1.1.2022 nel caso in cui siano iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo gestito dall'INPS (art. 66 co. 4 del DL 73/2021). In questo caso, si assume come retribuzione imponibile ai fini

del calcolo del premio assicurativo, l'ammontare dei compensi corrisposti nell'anno solare di riferimento, nel rispetto del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale; per quest'anno, detto limite minimo di retribuzione giornaliera è pari a 56,87 euro.

### Premi speciali unitari

La circolare in esame elenca le categorie di lavoratori per i quali è previsto il pagamento dei premi speciali unitari, tra le quali rientrano:

- titolari artigiani, soci artigiani e familiari coadiuvanti del titolare artigiano;
- pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne;
- medici radiologi, tecnici sanitari di radiologia medica e allievi dei corsi;
- soggetti coinvolti in attività di volontariato a fini di utilità sociale;
- percettori dell'assegno di inclusione e supporto alla formazione e al lavoro impegnati nei progetti utili alla collettività (PUC);
- alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado non statali.

L'INAIL segnala infine che, dall'1.1.2023, per effetto del DM 6.9.2022, per alcune categorie di lavoratori soggetti al pagamento del premio speciale unitario, l'assicurazione è stata ricondotta al premio ordinario.

Si tratta, in particolare:

- dei facchini, barrocciai, vetturini e ippotrasportatori riuniti in cooperative e organismi associativi di fatto;
- degli addetti ai lavori di frangitura e spremitura delle olive;
- nonché dei pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne, soci di cooperative di pesca.

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

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## LA FRUIZIONE DELLE FERIE MATURATE NELL'ANNO 2022

*I datori di lavoro hanno tempo fino al prossimo 30.6.2024 per consentire ai dipendenti di fruire delle ferie maturate nell'anno 2022. Il mancato rispetto del termine comporta per le aziende l'applicazione di uno specifico obbligo contributivo e di determinate sanzioni amministrative.*

Entro il prossimo 30.6.2024, i datori di lavoro dovranno provvedere affinché i propri dipendenti fruiscano delle ferie maturate nell'anno 2022.

Si ricorda, infatti, come l'art. 10 del DLgs. 66/2003 stabilisca il diritto per il lavoratore di godere di un periodo di ferie annuale non inferiore a 4 settimane. Di queste:

- 2 devono essere fruite in maniera continuativa nel corso dell'anno di maturazione;
- le restanti 2 settimane devono essere fruite nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

In caso di mancato rispetto del termine, per i datori di lavoro inadempienti consegue l'obbligo di versare la contribuzione dovuta all'INPS e l'applicazione di sanzioni amministrative.

14

### Tutela costituzionale

Il diritto irrinunciabile alle ferie è sancito a livello costituzionale dall'art. 36 Cost. ed è funzionale al recupero delle energie psico-fisiche che il dipendente ha investito nello svolgimento della prestazione lavorativa, nonché per consentire allo stesso di realizzare le esigenze afferenti alla sua vita sociale e familiare.

Ne consegue che il periodo minimo feriale stabilito dalla legge non può essere sostituito da un'indennità retributiva – fatta salva l'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro – in quanto la monetizzazione non consentirebbe l'effettivo ristoro delle energie impiegate dal dipendente nel corso dell'anno. La monetizzazione è peraltro ammessa quando riguarda le ferie aggiuntive previste dalla contrattazione collettiva, oppure quelle maturate nel corso di un contratto a tempo determinato inferiore a 12 mesi (circ. Min. Lavoro 8/2005).

### Ferie relative al 2022

In relazione all'anno 2022, le 2 settimane di ferie dovevano essere fruite dai lavoratori entro il 31.12.2022, mentre le ulteriori 2 devono essere godute entro il

30.6.2024.

Si precisa che la contrattazione collettiva può intervenire in deroga rispetto a quanto stabilito dalla norma di legge, prevedendo giorni di ferie aggiuntivi rispetto al periodo minimo di 4 settimane, oppure posticipando il termine di fruizione dei 18 mesi.

### Obbligo contributivo

Come accennato, per tutti i datori di lavoro che entro il prossimo 30 giugno non adempieranno all'obbligo in argomento, è previsto l'insorgere dell'obbligo di versamento della contribuzione all'INPS.

In particolare, il momento impositivo del compenso per ferie non godute si considera realizzato al 18° mese successivo al termine dell'anno di maturazione, o al diverso termine stabilito dalla contrattazione collettiva di riferimento. I datori di lavoro dovranno pertanto sommare alla retribuzione del mese successivo a quello di scadenza delle ferie anche l'imponibile relativo al compenso per ferie non godute, ancorché non ancora corrisposto (circ. INPS 15/2002 e 162/2010).

Si precisa che il termine relativo all'obbligo contributivo viene sospeso al verificarsi di eventi che interrompono temporaneamente l'attività lavorativa, quali ad esempio:

- l'astensione per maternità;
- l'assenza per malattia e infortunio;
- l'intervento della Cassa integrazione ordinaria o straordinaria (CIGO o CIGS).

La sospensione avrà una durata pari a quella dell'impedimento e decorrerà nuovamente dal giorno in cui il lavoratore riprenderà servizio.

In ogni caso, i lavoratori conservano il diritto a fruire delle ferie non godute anche successivamente alla loro scadenza.

Al ricorrere di tale ipotesi, avendo già versato all'INPS la relativa contribuzione previdenziale, i datori di lavoro modificheranno in diminuzione l'imponibile dell'anno e mese nel quale è stato assoggettato il compenso per ferie non godute. Operativamente, nel flusso UniEmens relativo al mese in cui avviene tale conguaglio, dovrà essere valorizzato il campo VarRetributive, indicando il periodo in cui è stata anticipata la contribuzione, la specifica causale "FERIE", la retribuzione da portare in diminuzione dell'imponibile previdenziale (ImponibileVarRetr) e l'importo dei contributi da recuperare (ContributoVarRetr).

### Regime sanzionatorio

In caso di violazione del termine entro il quale le ferie devono essere fruiti, l'art.

18-bis del DLgs. 66/2003 prevede le l'applicazione di sanzioni amministrative il

cui importo può variare:

- da 120,00 a 720,00 euro per violazioni riguardanti un solo anno e riferite fino a 5 lavoratori;
- da 480,00 a 1.800,00 euro per violazioni riguardanti più di 5 lavoratori o che si sono verificate in almeno 2 anni;
- da 960,00 a 5.400,00 euro se i lavoratori coinvolti sono più di dieci o per violazioni che si sono verificate in almeno 4 anni.

*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 “PACE CONTRIBUTIVA”

*Con la circ. 69/2024, l'INPS ha illustrato la disciplina della c.d. “pace contributiva”, riproposta dall'art. 1 co. 126 della L. 213/2023 per il biennio 2024/2025.*

Con la circ. 29.5.2024 n. 69, l'INPS ha illustrato la disciplina della c.d. “pace contributiva”, in origine prevista in via sperimentale per il triennio 2019-2021 dall'art. 20 del DL 4/2019 e successivamente riproposta dall'art. 1 co. 126 della L. 213/2023 (legge di bilancio 2024) per il biennio 2024/2025.

La misura in parola consente il riscatto di periodi non coperti da contribuzione presso forme di previdenza obbligatoria né soggetti ad alcun obbligo contributivo.

### Destinatari

La misura riguarda gli iscritti:

- all'Assicurazione generale obbligatoria (AGO) per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, nonché alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi e alla Gestione separata ex L. 335/95;
- non già titolari di pensione e privi di anzianità contributiva al 31.12.95.

17

### Periodi riscattabili

Il periodo non coperto da contribuzione può essere ammesso a riscatto nella misura massima di 5 anni, anche non continuativi. Il periodo deve collocarsi in epoca successiva al 31.12.95 e precedente al 1.1.2024.

Nel merito, l'INPS chiarisce che il limite massimo dei 5 anni è determinato senza tenere conto degli eventuali periodi in precedenza chiesti a riscatto ai sensi dell'art. 20 co. 1 - 5 del DL 4/2019, poiché la disposizione della legge di bilancio 2024 non effettua nessun esplicito rinvio alla precedente normativa e non collega in alcun modo il riscatto in parola a quelli eventualmente già effettuati in precedenza.

Pertanto, coloro che hanno già effettuato il riscatto dei periodi contributivi ai sensi del DL 4/2019 possono presentare un'ulteriore domanda di riscatto, nella misura massima di 5 anni.

Infine, qualora la domanda di riscatto venga presentata anche dal datore di lavoro, quest'ultimo potrà sostenere l'onere di riscatto destinando, a tale fine, i premi di produzione spettanti al lavoratore.

## Presentazione della domanda di pace contributiva

la facoltà di riscatto può essere esercitata a domanda dell'assicurato (o dei suoi superstiti o dei suoi parenti e affini entro il secondo grado) entro il 31 dicembre 2025. La domanda può altresì essere presentata dai datori di lavoro, esclusivamente nel corso del rapporto lavorativo.

La domanda deve essere presentata, esclusivamente in via telematica, attraverso uno dei seguenti canali:

- *web*, tramite i servizi online dedicati, accessibili dal cittadino in possesso di aposite credenziali sul sito *www.inps.it*, seguendo percorso “Pensione e Previdenza”, “Ricongiunzioni e riscatti”, Area tematica “Portale dei servizi per la gestione della posizione assicurativa”, “Riscatti”;
- *contact center* multicanale, chiamando da telefono fisso il numero verde gratuito 803 164 o da telefono cellulare il numero 06 164164, a pagamento in base al piano tariffario del gestore telefonico;
- Istituti di Patronato e intermediari dell'INPS, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Nel caso di presentazione della domanda da parte del datore di lavoro, le domande devono essere presentate utilizzando l'apposito modulo “AP135” disponibile *on line*.

## Determinazione dell'onere da riscatto

Per quanto riguarda invece la determinazione dell'onere di riscatto, l'INPS evidenzia che i periodi oggetto di riscatto saranno necessariamente valutati secondo il sistema “contributivo”.

In pratica, l'onere relativo verrà determinato con il meccanismo del calcolo a “percentuale” previsto dall'art. 2 co. 5 del DLgs. 184/97, applicando l'aliquota contributiva di finanziamento in vigore alla data di presentazione della domanda nella Gestione pensionistica ove opera il riscatto. Tecnicamente, la base di calcolo dell'onere è costituita dalla retribuzione assoggettata a contribuzione nei 12 mesi meno remoti rispetto alla data della domanda ed è rapportata al periodo oggetto di riscatto. Tale retribuzione è attribuita temporalmente e proporzionalmente ai periodi riscattati. La rivalutazione del montante individuale dei contributi disciplinato dalla L. 335/95 avrà effetto dalla data della domanda di riscatto.

## Versamenti

L'onere di riscatto può essere versato in unica soluzione o in un massimo di 120 rate mensili, ciascuna di importo non inferiore a 30,00 euro, senza applicazione di interessi.

Sul punto, l'INPS precisa che la rateizzazione non può essere concessa se i

contributi da riscatto devono essere utilizzati per la immediata liquidazione di una pensione diretta o indiretta o nel caso in cui gli stessi siano determinanti per l'accoglimento di una domanda di autorizzazione ai versamenti volontari; qualora ciò avvenga nel corso della dilazione già concessa, la somma ancora dovuta dovrà essere versata in unica soluzione.

### Trattamento fiscale

La disposizione indicata nella legge di bilancio 2024 non prevede che l'onere versato sia detraibile dall'imposta lorda nella misura del 50%. Pertanto, per le domande di riscatto presentate dal 1.1.2024 al 31.12.2025, il contributo versato è fiscalmente deducibile dal reddito complessivo.

Inoltre, nel caso in cui la domanda di riscatto venga presentata dal datore di lavoro, con l'onere di riscatto determinato utilizzando anche i premi di produzione spettanti al lavoratore, l'importo risulta deducibile dal reddito di impresa e da lavoro autonomo e rientra nell'ipotesi di cui all'art. 51 co. 2 lett. a) del TUIR, in base al quale non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge.

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

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## LE NOVITÀ DI MAGGIO IN PILLOLE

### ACCONCIATURA ED ESTETICA

#### ACCORDO 20.5.2024

L'Accordo rinnova la disciplina collettiva applicabile al personale delle imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, *piercing* e centri benessere, fissandone la scadenza al 31.12.2026.

Previsto l'aumento dei minimi retributivi con decorrenza maggio 2024, gennaio 2025, gennaio 2026 e ottobre 2026. Di seguito si riportano i nuovi valori in vigore dall'1.5.2024: liv. 1, 1.592,29 euro; liv. 2, 1.454,58 euro; liv. 3, 1.379,00 euro; liv. 4, 1.300,19 euro.

Previsto altresì, per il personale in forza alla data del 20.5.2024, un elemento forfetario *una tantum* a copertura del periodo di carenza contrattuale, del valore complessivo di 80,00 euro in cifra fissa da erogarsi in due *tranche* da 40,00 euro ciascuna con le retribuzioni di giugno e luglio 2024. Per gli apprendisti l'importo globale si riduce a 56,00 euro con *tranche* dal valore di 28,00 euro da erogarsi con le medesime decorrenze. Tali importi sono soggetti a riproporzionamento in relazione all'eventuale incompleta anzianità di servizio maturata nel periodo di riferimento come anche in caso di *part time*, rapportato alla percentuale di riduzione di orario.

Sul piano normativo, con riferimento al contratto a termine, le Parti hanno confermato la causale prevista dall'Accordo del 10.10.2022 che consente l'apposizione di un termine di durata eccedente i 12 mesi (purché compreso entro il limite massimo di 24 mesi) nell'ipotesi di esigenze di offerta di diverse tipologie di servizi, non presenti nella normale attività e che non è possibile evadere con il normale organico aziendale.

In materia di apprendistato professionalizzante sono state fissate le seguenti nuove percentuali di riduzione retributiva che entreranno in vigore dall'1.10.2024:

- Gruppo 1 (durata 5 anni): dal 1° al 18° mese, 70%; dal 19° al 24° mese, 78%; dal 25° al 36° mese, 85%; dal 37° al 48° mese, 90%; dal 49° al 54° mese 95%; dal 55° al 60° mese 100%.
- Gruppo 1 con titolo di studio post obbligo o qualifica (durata 4 anni e 6 mesi): dal 1° al 18° mese, 70%; dal 19° al 24° mese, 78%; dal 25° al 36° mese, 85%; dal 37° al 48° mese, 90%; dal 49° al 54° mese 100%.
- Gruppo 2 (durata 18 mesi): dal 1° al 6° mese, 70%; dal 7° al 12° mese, 80%; dal 13° al 18° mese 100%.
- Gruppo 3 (durata 3 anni): dal 1° al 18° mese, 70%; dal 19° al 24° mese, 78%; dal 25° al 36° mese, 85%.

Le Parti hanno inoltre previsto che a decorrere dal 1.10.2024 gli apprendisti avranno diritto agli scatti di anzianità con le stesse modalità dei lavoratori qualificati, con valore del singolo aumento pari a 6,00 euro.

Rafforzate le tutele nei confronti delle donne vittime di violenza di genere, alle quali l'Accordo riconosce la possibilità di una proroga di ulteriori 90 giorni del congedo già previsto dall'art. 24 del DLgs. 80/2015, con diritto al 30% della retribuzione tabellare per i primi 60 giorni; mentre i restanti 30 giorni sono da intendersi come aspettativa non retribuita.

Infine, l'Accordo è intervenuto sulla durata del periodo di preavviso di licenziamento o dimissioni, prevedendo i seguenti nuovi termini: 20 giorni lavorativi per i lavoratori inquadrati nei livelli 1, 2 e 3; 15 giorni lavorativi per i lavoratori di livello 4.

**ALIMENTARI (COOPERATIVE)****ACCORDO 14.5.2024**

L'Accordo rinnova per il periodo dall'1.12.2023 al 30.11.2027 la disciplina collettiva applicabile ai lavoratori delle cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e di lavorazione dei prodotti alimentari.

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

Aumenta inoltre l'IAR (Incremento Aggiuntivo della Retribuzione), che dall'1.12.2023 si attesta ai seguenti valori: liv. 1S, 151,11 euro; liv. 1, 131,39 euro; liv. 2, 108,40 euro; liv. 3A, 95,26 euro; liv. 3, 85,41 euro; liv. 4, 78,84 euro; liv. 5, 72,27 euro; liv. 6, 65,70 euro.

Gli incrementi relativi al periodo dicembre 2023 - aprile 2024 dovranno essere corrisposti come arretrati con la retribuzione di giugno.

Definito poi il futuro aumento degli importi previsti a titolo di trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello, da corrispondere per 12 mensilità; di seguito i valori validi da gennaio 2027: liv. 1S, 75,55 euro; liv. 1, 65,69 euro; liv. 2, 54,20 euro; liv. 3A, 47,63 euro; liv. 3, 42,70 euro; liv. 4, 39,42 euro; liv. 5, 36,13 euro; liv. 6, 32,85 euro.

In materia di previdenza complementare (Previdenza Cooperativa) dall'1.1.2025 la quota di contributo a carico del datore di lavoro passerà dall'1,2% all'1,5%; mentre dalla medesima decorrenza il contributo mensile previsto per l'assistenza sanitaria integrativa (Filcoop Sanitario) aumenterà a 15,00 euro (dagli attuali 13,50).

In materia di lavoro a tempo determinato si segnala la previsione delle causali "contrattuali" (in applicazione della delega presente art. 19 co. 1 lett. a) del DLgs. 15.6.2015, n. 81) che consentono l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 24; si tratta di: progetti, opere o servizi definiti nel tempo e non rientranti nelle normali attività; progetti temporanei legati alla modernizzazione degli impianti produttivi o all'attivazione di nuovi processi produttivi oltreché alle eventuali variazioni temporanee delle quantità di prodotti conferiti in cooperativa causa ingresso o uscita di soci conferitori.

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

Con riferimento al periodo di comporto è stato previsto che la durata di conservazione del posto è pari a 186 giorni (con retribuzione al 100%) nel caso di anzianità di servizio fino a 5 anni e a 365 giorni (di cui i primi 186 a retribuzione intera e i rimanenti 179 al 50%) nel caso di anzianità di servizio superiore. Inoltre è stato aumentato di 90 giorni non retribuiti il periodo di comporto per i lavoratori con disabilità certificata.

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

**CONCESSIONARI RISCOSSIONE TRIBUTI****ACCORDI 22.5.2024**

I due Accordi siglati il 22.5.2024 si riferiscono alla regolamentazione dello sportello *on line* e alla disciplina della flessibilità oraria.

Il primo dei due definisce l'attività di sportello *on line* che potrà essere effettuata anche da remoto presso la residenza o il domicilio del lavoratore. Il secondo interviene in tema di flessibilità dell'orario in ingresso e in uscita e della pausa pranzo, con la previsione di un'indennità mensile per gli addetti al *front office* pari a 55,00 euro.

**OLEARI E MARGARINIERI (INDUSTRIA)****ACCORDO 16.5.2024**

L'Accordo rinnova la disciplina collettiva applicabile al personale dipendente delle imprese industriali operanti nel settore oleario e margariniero. La nuova disciplina decorre dall'1.12.2023 e scadrà il 30.11.2027. Si precisa che tale disciplina rappresenta una regolamentazione speciale del CCNL per l'industria alimentare recentemente rinnovato in data 5.3.2024.

Si segnala l'incremento dei minimi retributivi dall'1.12.2023, dall'1.9.2024, dall'1.1.2025, dall'1.1.2026, dall'1.1.2027. Di seguito gli importi dei minimi in vigore da dicembre 2023: liv. 1, 2.369,61 euro; liv. 2, 2.206,44 euro; liv. 3, 1.987,27 euro; liv. 4, 1.755,01 euro; liv. 5, 1.605,26 euro; liv. 6, 1.482,69 euro; liv. 7, 1.353,45 euro; liv. 8, 1.277,69 euro; liv. 9, 1.201,11 euro; liv. 10, 1.091,15 euro. Sempre da dicembre 2023 inoltre l'incremento aggiuntivo della retribuzione (IAR) assume i seguenti valori: liv. 1, 86,49 euro; liv. 2, 80,51 euro; liv. 3, 72,54 euro; liv. 4, 64,17 euro; liv. 5, 58,59 euro; liv. 6, 54,20 euro; liv. 7, 49,42 euro; liv. 8, 46,63 euro; liv. 9, 43,84 euro; liv. 10, 39,85 euro.

Gli incrementi spettanti a partire dallo scorso dicembre in mancanza di indicazioni specifiche all'interno dell'Accordo dovranno essere corrisposti con la prima retribuzione utile.

Introdotti inoltre, dall'1.1.2027, i seguenti importi a titolo di trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello: liv. 1, 70,76 euro; liv. 2, 65,87 euro; liv. 3, 59,35 euro; liv. 4, 52,50 euro; liv. 5, 47,94 euro; liv. 6, 44,35 euro; liv. 7, 40,44 euro; liv. 8, 38,15 euro; liv. 9, 35,87 euro; liv. 10, 32,61 euro.

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

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## Il tema del mese: L'ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO NEL CCNL GRAFICA ED EDITORIA - INDUSTRIA

*Il CCNL Grafica ed Editoria-Industria del 19.1.2021 prevede specifiche disposizioni al fine di regolamentare l'orario di lavoro per le aziende del settore.*

Con il CCNL Grafica ed Editoria-Industria stipulato in data 19.1.2021 (art. 27 Parte generale, artt. 2, 5 e 6 Parti operai e impiegati) le Parti sociali hanno contrattualmente regolamentato l'orario di lavoro per le aziende del settore.

In via preliminare, si prevede che:

- in termini generali l'orario settimanale è distribuito su 6 o 5 giorni, con orari giornalieri compresi tra 6 ore e 40 minuti e 8 ore;
- ai fini della determinazione dei diversi istituti del presente contratto la giornata di lavoro è commisurata a 6 ore e 40 minuti.
- in caso di articolazione dell'orario settimanale su 5 giorni, il sesto giorno viene considerato lavorativo a tutti gli effetti contrattuali.

Inoltre, si prevede la possibilità che diversi regimi di orario, giornalieri o settimanali, o turnazioni, possano essere attuati a livello aziendale, previo esame con le RSU, in relazione alle esigenze lavorative, anche per singoli reparti o uffici e/o per specifiche mansioni.

In particolare, si prevede che l'esame con le RSU avvenga e si concluda in tempi compatibili con le esigenze lavorative che richiedono l'adozione di un diverso regime di orario.

Ancora, la disposizione contrattuale in parola riconosce alla contrattazione di secondo livello – al fine di incentivare opportunità di salvaguardia e/o sviluppo dell'occupazione e nel rispetto dei predetti principi – la possibilità di concordare politiche degli orari che, utilizzando le risorse contrattuali esistenti, le risorse eventualmente derivanti dal premio di risultato, i benefici previsti dalla Legge, senza aggravii di costo e fermi restando gli obiettivi di competitività delle aziende, possano, anche riducendo le prestazioni individuali, realizzare le suddette finalità. Le diverse articolazioni dell'orario prefigurate dal presente articolo sono tutte direttamente attuabili dalle aziende nel rispetto delle seguenti e specifiche

procedure, laddove previste, al fine di adottare di volta in volta l'organizzazione più appropriata al variare delle esigenze lavorative.

<b>Articolazione complessiva dell'orario di lavoro</b>	
<b>Orario di lavoro</b>	<p>L'orario di lavoro è normalmente articolato in 40 ore settimanali. Per i lavoratori su 3 turni l'orario è così articolato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1° e 2° turno: 40 ore settimanali;</li> <li>• 3° turno: 36 ore settimanali.</li> </ul>
<b>Flessibilità/ Banca ore</b>	<p><b>Banca ore</b> Nel CCNL in commento viene introdotto lo strumento del "Conto individuale del Tempo", nel quale è possibile far confluire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le ore di ROL ed Ex-Festività non utilizzate nel corso dell'anno;</li> <li>• le ore di credito relative alla Banca Ore, laddove non riprogrammate da parte Aziendale e non liquidate;</li> <li>• le eventuali ore di riposo compensativo;</li> <li>• le ore eventualmente indirizzate come ferie solidali in favore del lavoratore coinvolto;</li> <li>• eventuali altre ore prestate dal lavoratore in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro e per le quali non è stata retribuita la quota oraria e non è stato schedulato un recupero compensativo;</li> <li>• eventuali premi derivanti dalla contrattazione di secondo livello e/o dall'elemento di garanzia contrattuale.</li> </ul> <p>Il regolamento applicativo dell'istituto verrà realizzato a livello aziendale e potrà essere inserito nell'ambito della contrattazione di secondo livello, favorendo anche meccanismi che, attraverso l'eventuale trasformazione in strumenti <i>welfare</i> finalizzati al supporto delle tematiche sopradescritte rendano possibile, nel massimo rispetto delle normative in materia, il miglior utilizzo della strumentazione fornita dalla legge.</p> <p><b>Flessibilità</b> Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività produttiva aziendale, e quindi non per esigenze stabili e permanenti, anche in relazione alle prestazioni lavorative connesse alla partecipazione dell'azienda a fiere espositive di settore e ad appuntamenti convegnistici, nazionali o internazionali, e a eventi similari, l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato, in regime di flessibilità, anche come media in un arco temporale annuo.</p> <p><b>Flessibilità tempestiva</b> Si consente la variazione del normale orario di lavoro entro i limiti massimi di 10 ore giornaliere e di 48 ore settimanali (per un numero complessivo di 64 ore annue <i>pro-capite</i>) con un preavviso minimo di 2 giorni. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale sono previste le seguenti maggiorazioni della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• orari o turni diurni: 30%;</li> <li>• orari o turni notturni o in giornate in cui non è prevista prestazione: 40%.</li> </ul> <p>In caso di mancato recupero le ore effettuate come flessibilità positiva saranno retribuite come ore straordinarie con una maggiorazione superiore del 5% a quella dello straordinario spettante e con assorbimento della maggiorazione corrisposta a titolo di flessibilità.</p>
<b>Lavoro</b>	<p>Nel caso di lavoro notturno, inteso come lavoro eseguito dalle ore 22.00 alle</p>



<b>Articolazione complessiva dell'orario di lavoro</b>	
<b>notturno</b>	ore 5.00, salvo il caso del lavoro compreso nel 2° e 3° turno (v. "Lavoro a turni") è prevista una maggiorazione della retribuzione pari al 60% ovvero all'80% per gli addetti alla stampa dei periodici in forza al 30.5.2011.
<b>Lavoro festivo</b>	Si tratta del lavoro eseguito nei giorni festivi e la domenica, salvo quello che termina il 3° turno, nonché quello di particolari mansioni (guardiani, custodi e portieri), per le quali, ai sensi di legge è consentita la prestazione domenicale con riposo compensativo in altro giorno della settimana. In tale ipotesi, è riconosciuta una maggiorazione del: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60% per il lavoro festivo;</li> <li>• 15% per il lavoro domenicale con riposo compensativo (guardiani, custodi e portieri);</li> <li>• 80% per gli addetti alla stampa dei periodici in forza al 30.5.2011.</li> </ul>
<b>Lavoro a turni</b>	Con riferimento al lavoro a turni, il CCNL in commento individua le seguenti fattispecie. <b>Lavoratori su 2 turni</b> Per gli addetti a turni avvicendati la maggiorazione è pari al 6% con esclusione del 1° turno con interruzione meridiana. Qualora il 2° turno termini dopo le 23 ed entro le 24, per l'ora compresa tra le 23 e le 24, viene corrisposta una maggiorazione pari al 30% della retribuzione. <b>Lavoratori su 3 turni</b> In tale ipotesi la maggiorazione della retribuzione è pari al: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6% per il 1° e 2° turno (con l'esclusione del 1° turno con interruzione meridiana);</li> <li>• 26% per il 3° turno.</li> </ul> <b>Addetti a turni avvicendati</b> In presenza di turni avvicendati, la disposizione contrattuale stabilisce che per ogni settimana di 3° turno venga corrisposta ai lavoratori interessati la normale retribuzione delle ore eccedenti rispetto alle 36 ore e un'indennità specifica equivalente alla maggiorazione per straordinario.
<b>Lavoro discontinuo</b>	Con riferimento al lavoro discontinuo, si precisa che le prestazioni effettuate oltre le 40 ore e fino al raggiungimento delle 48 ore settimanali vengano compensate con quote orarie di retribuzione normale, maggiorate del 25%. Per i lavoratori in turni di lavoro avvicendati la maggiorazione del 6% ovvero del 24% per i lavoratori che prestano servizio normalmente non in turni avvicendati (gruppo B, dal 1.1.2021 per editori livelli 3, 4, 5).
<b>Lavoro straordinario</b>	Per il lavoro eseguito oltre l'orario normale medio settimanale (lavoro straordinario), la maggiorazione della retribuzione è pari al: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 35% in caso di lavoro straordinario feriale;</li> <li>• 40% per gli addetti alla stampa dei periodici in forza al 30. 5.2011.</li> </ul> Invece, in caso di lavoro straordinario non collegato con l'orario normale: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 35%, con un minimo di 2 ore di retribuzione, se diurno;</li> <li>• 60%, con un minimo di 3 ore di retribuzione, se notturno.</li> </ul>
<b>Lavoro supplementare segue</b>	In caso di lavoro in regime di tempo parziale ( <i>part time</i> ) il lavoro supplementare non può superare il 25% dell'orario annuo concordato; retribuito con una maggiorazione pari al 15%. Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche e flessibili

<b>Articolazione complessiva dell'orario di lavoro</b>
--

sono retribuite con una maggiorazione del 15%.
--

*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 GIUGNO 2024

### ACCONCIANTURA ED ESTETICA

#### UNA TANTUM

SCADENZA DELL'1.6.2024

Con la retribuzione del mese di giugno 2024 le imprese sono tenute a corrispondere a tutto il personale in forza alla data del 20.5.2024 il primo rateo dell'indennità forfetaria *una tantum* pari a 40,00 euro. Per gli apprendisti il rateo è pari a 28,00 euro.

### ALIMENTARI (ARTIGIANATO/CONFSAL - UNILAVORO)

#### WELFARE

SCADENZA DELL'1.6.2024

In applicazione di quanto previsto dal CCNL 6.12.2023 entro il mese di giugno le imprese sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato o con contratto a termine che abbiano maturato almeno 3 mesi anche non consecutivi di anzianità di servizio nel corso del 2023, strumenti di *welfare* dal valore di 250,00 euro.

27

### ALIMENTARI (COOPERATIVE)

#### ARRETRATI RETRIBUTIVI

SCADENZA DELL'1.6.2024

Con la retribuzione del mese di giugno le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori gli arretrati retributivi relativi agli incrementi contrattuali previsti dall'Accordo 14.5.2024 per i mesi di dicembre 2023, gennaio 2024, febbraio 2024, marzo 2024 e aprile 2024.

### ALIMENTARI (PICCOLA INDUSTRIA)

#### MINIMI RETRIBUTIVI

SCADENZA DELL'1.6.2024

Decorrono dall'1.6.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 12.7.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.635,82 euro; liv. 1, 2.535,82 euro; liv. 2, 2.205,04 euro; liv. 3, 1.819,19 euro; liv. 4, 1.598,69 euro; liv. 5, 1.433,30 euro; liv. 6, 1.323,02 euro; liv. 7, 1.212,79 euro; liv. 8, 1.102,54 euro.

**ALLEVATORI ED ENTI ZOOTECNICI****MINIMI RETRIBUTIVI  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

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

- per i dipendenti che hanno maturato il diritto entro il 31.12.2022, con la retribuzione del mese di giugno 2024 deve essere corrisposta la quarta delle 5 *tranche* di pari importo in cui è spalmato il relativo riallineamento retributivo;
- per i dipendenti che hanno maturato il diritto entro il 31.12.2023, con la retribuzione di giugno 2024 deve essere corrisposta la terza delle 4 *tranche* di pari importo in cui è spalmato il relativo riallineamento retributivo;
- per i dipendenti che matureranno il diritto entro il 31.12.2024, con la retribuzione di giugno 2024 deve essere corrisposta la prima delle 2 *tranche* di pari importo in cui è spalmato il relativo riallineamento retributivo.

**UNA TANTUM  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

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

**ANIMAZIONE E SPORT (UGL - FEDERTERZIARIO)****MINIMI RETRIBUTIVI  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Decorrono dall'1.6.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 6.6.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.556,35 euro; liv. 1, 2.503,85 euro; liv. 2, 1.851,28 euro; liv. 3, 1.557,45 euro; liv. 4, 1.465,02 euro; liv. 5, 1.401,36 euro.

**ASSICURAZIONI - AGENZIE IN GESTIONE LIBERA****PREMIO DI PRODUTTIVITÀ  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Con la retribuzione del mese di giugno le agenzie sono tenute a corrispondere il premio aziendale di produttività individuale, in misura commisurata all'incremento delle provvigioni annue lorde percepite, come definito dal CCNL 18.12.2017.

**ASSICURAZIONI - AGENZIE IN GESTIONE LIBERA (CONFSAL - SNA)**

**PREMIO DI PRODUTTIVITÀ  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Con la retribuzione del mese di giugno le agenzie sono tenute a corrispondere il premio aziendale di produttività individuale, in misura commisurata all'incremento delle provvigioni annue lorde percepite, come definito dal CCNL 5.2.2018.

**CEMENTO, CALCE, GESSO (INDUSTRIA)****ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Le imprese presso le quali al 31.12.2023 non fosse presente contrattazione di secondo livello sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2024, a corrispondere a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza all'1.1.2024 che non percepiscono trattamenti economici individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 170,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivi, prestato nel corso del 2023 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni) ed è soggetto a riproporzionamento per i lavoratori a tempo parziale.

**CERAMICA (INDUSTRIA)****ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Le imprese presso le quali al 31.12.2023 non fosse presente contrattazione di secondo livello sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2024, a corrispondere a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza all'1.1.2024 che non abbiano percepito nel corso dei 4 anni precedenti trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 100,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR).

**COMMERCIO (CONFSAL - CONFLAVORO)****CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

L'1.6.2024 per le assunzioni in apprendistato professionalizzante entra in vigore il sistema di classificazione del personale di cui all'Accordo 15.4.2024.

**CONCESSIONARI RISCOSSIONE TRIBUTI****PREMIO AZIENDALE  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Con la retribuzione di giugno l'ente dovrà erogare al personale delle aree professionali e ai quadri direttivi il premio aziendale negli importi di seguito riportati: liv. QD4, 4.040,00 euro; liv. QD3, 3.422,00 euro; liv. QD2, 3.050,00 euro; liv. QD1, 2.870,00 euro; liv. 3A4L, 2.520,00 euro; liv. 3A3L, 2.345,00 euro; liv. 3A2L, 2.215,00 euro; liv. 3A1L, 2.100,00 euro; liv. 2A3L, 1.970,00 euro; liv. 2A2L, 1.895,00 euro; liv. 2A1L, 1.845,00 euro; liv. unico, 1.720,00 euro.

**CREDITO COOPERATIVO - CASSE RURALI ED ARTIGIANE****HANDICAP E INVALIDITÀ  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Entro il mese di giugno le imprese sono tenute a corrispondere un contributo annuo pari a 1.500,00 euro nei confronti di ciascun lavoratore con familiare fiscalmente a carico risultante portatore di handicap ai sensi della L. 104/92.

**DIRIGENTI - CREDITO COOPERATIVO - CASSE RURALI ED ARTIGIANE****HANDICAP E INVALIDITÀ  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Entro il mese di giugno le imprese sono tenute a corrispondere un contributo annuo pari a 1.500,00 euro nei confronti di ciascun dirigente con familiare fiscalmente a carico risultante portatore di handicap ai sensi della L. 104/92.

**ELETRICI****ELEMENTO PEREQUATIVO  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Le imprese prive alla data del 31.12.2023 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2024, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2024 che nel corso del 2023 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 485,00 euro a titolo di Elemento Perequativo.

**ENERGIA E PETROLIO****MINIMI RETRIBUTIVI  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Decorrono dall'1.6.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 21.7.2022; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1/1, 3.346,60 euro; liv. 1/2, 3.346,60 euro; liv. 1/3, 3.346,60 euro; liv. 1/4, 3.346,60 euro; liv. 1/5, 3.346,60 euro; liv. 2/1, 3.030,90 euro; liv. 2/2, 3.030,90 euro; liv. 2/3, 3.030,90 euro; liv. 2/4, 3.030,90 euro; liv. 3/1, 2.744,81 euro; liv. 3/2, 2.744,81 euro; liv. 3/3, 2.744,81 euro; liv. 3/4, 2.744,81 euro; liv. 4/1, 2.425,61 euro; liv. 4/2, 2.425,61 euro; liv. 4/3, 2.425,61 euro; liv. 4/4, 2.425,61 euro; liv. 5/0, 2.127,13 euro; liv. 5/1, 2.127,13 euro; liv. 5/2, 2.127,13 euro; liv. 5/3, 2.127,13 euro; liv. 5/4, 2.127,13 euro; liv. 6/0, 1.850,49 euro.

**FORMAZIONE PROFESSIONALE****MINIMI RETRIBUTIVI  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Decorrono dall'1.6.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 1.3.2024; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 9, 3.160,14 euro; liv. 8, 2.576,62 euro; liv. 7, 2.393,14 euro; liv. 6, 2.286,10 euro; liv. 5, 2.017,63 euro; liv. 4, 1.936,77 euro; liv. 3, 1.798,93 euro; liv. 2, 1.697,07 euro; liv. 1, 1.604,19 euro.

**GIORNALISTI (EMITTENTI LOCALI)****INDENNITÀ REDAZIONALE  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Con la retribuzione di giugno 2024, in applicazione di quanto previsto nell'Accordo del 16.11.2022, le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori un importo pari a 258,23 euro a titolo di indennità redazionale.

**IMPIANTI SPORTIVI E PALESTRE****UNA TANTUM  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Con la retribuzione del mese di giugno le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori l'indennità forfetaria *una tantum* (in qualità di rateo ex quattordicesima prevista dal CCNL 12.1.2024) negli importi di seguito riportati: liv. Q, 965,08 euro; liv. 1, 919,40 euro; liv. 2, 836,70 euro; liv. 3, 754,19 euro; liv. 4, 691,51 euro; liv. 5, 651,65 euro; liv. 6, 614,61 euro.

**INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES - ICT (CONFSAL - CIFA)****WELFARE  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

In applicazione di quanto previsto dall'art. 183 del CCNL 21.7.2021, entro il mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori che abbiano superato il periodo di prova strumenti di *welfare* del valore di 150,00 euro, da incrementare di 25,00 euro per ogni ulteriore componente del nucleo familiare, benché non fiscalmente a carico.

**LAPIDEI (PICCOLA INDUSTRIA/CONFAPI)****ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Le imprese prive al 31.12.2023 di contrattazione di secondo livello e che nel corso del 2023 non abbiano fatto ricorso ad ammortizzatori sociali sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2024, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2024 (inclusi i dipendenti a termine con contratto di durata pari ad almeno 6 mesi, nonché tutte le tipologie di lavoro subordinato) che non percepiscono trattamenti economici, anche forfetari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 150,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2023 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

**LAVANDERIE E TINTORIE (INDUSTRIA)****MINIMI RETRIBUTIVI  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Decorrono dall'1.6.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 28.3.2023; di seguito ne riportiamo i valori: liv. D1, 2.748,65 euro; liv. C3, 2.748,65 euro; liv. C2, 2.358,92 euro; liv. C1, 2.103,13 euro; liv. B3, 2.032,85 euro; liv. B2, 1.867,22 euro; liv. B1, 1.782,54 euro; liv. A3, 1.750,71 euro; liv. A2, 1.663,73 euro; liv. A1, 1.472,18 euro.

**METALMECCANICA (CONFSAL - CONFLAVORO)****ELEMENTO PEREQUATIVO  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Le imprese prive alla data del 31.12.2023 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2024, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2024 che nel corso del 2023 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 485,00 euro a titolo di Elemento Retributivo. Tale elemento viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2023 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

**WELFARE  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Come previsto dal CCNL 15.7.2020, entro il mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori che abbiano superato il periodo di prova strumenti di *welfare* del valore di 200,00 euro, da utilizzare entro il 31.5.2025. Tale importo viene ridotto proporzionalmente per i lavoratori a tempo parziale, come pure in relazione ai mesi di anzianità di servizio maturata nel periodo dall'1.6.2023 al 31.5.2024.

**METALMECCANICA (COOPERATIVE)****ELEMENTO PEREQUATIVO  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Le imprese prive alla data del 31.12.2023 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2024, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2024 che nel corso del 2023 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 485,00 euro a titolo di Elemento Retributivo. Tale elemento viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2023 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).



**METALMECCANICA (INDUSTRIA)****ELEMENTO PEREQUATIVO  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Le imprese prive alla data del 31.12.2023 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2024, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2024 che nel corso del 2023 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 485,00 euro a titolo di Elemento Retributivo. Tale elemento viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2023 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

**WELFARE  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Entro il mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di *welfare* del valore di 200,00 euro, da utilizzare entro il 31.5.2025.

**METALMECCANICA (PICCOLA INDUSTRIA/CONFAPI)****ELEMENTO PEREQUATIVO  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Le imprese prive alla data del 31.12.2023 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2024, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2024 che nel corso del 2023 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 485,00 euro a titolo di Elemento Retributivo. Tale elemento viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2023 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

**ORAFI E ARGENTIERI (INDUSTRIA)****ELEMENTO PEREQUATIVO  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Le imprese prive alla data del 31.12.2023 di contrattazione di secondo livello istitutiva di premi di risultato o di analoghi altri elementi retributivi sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2024, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2024 che nel corso del 2023 non abbiano percepito trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 250,00 euro a titolo di Elemento Retributivo. Tale elemento viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio, anche non consecutivo, prestato nel corso del 2023 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni).

**WELFARE**  
**SCADENZA DELL'1.6.2024**

Entro il mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di *welfare* del valore di 200,00 euro, da utilizzare entro il 31.5.2025.

**PANIFICI (PICCOLA INDUSTRIA)**

**MINIMI RETRIBUTIVI**  
**SCADENZA DELL'1.6.2024**

Decorrono dall'1.6.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 12.7.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1, 1.690,49 euro; liv. 2, 1.558,55 euro; liv. 3A, 1.435,72 euro; liv. 3B, 1.336,40 euro; liv. 4, 1.127,36 euro; liv. 5, 1.004,07 euro; liv. 6, 845,74 euro.

**POSTE SPA - ENTE POSTE ITALIANE**

**PREMIO DI PRODUZIONE**  
**SCADENZA DELL'1.6.2024**

Con la retribuzione del mese di giugno l'azienda è tenuta a erogare il premio di produzione nei confronti del personale dipendente (compresi apprendisti e lavoratori a termine che abbiano prestato almeno 6 mesi anche non continuativi di servizio nel 2023). La misura del premio sarà aumentata di 50,00 euro qualora nel corso del 2023 il dipendente non abbia fatto registrare alcuna giornata di assenza dal servizio eccezion fatta per la fruizione di ferie, permessi per festività soppresse e permessi individuali retribuiti (PIR). Per quanto concerne gli importi del premio (che si ricorda, verrà erogato al raggiungimento della soglia di accesso dell'indicatore di produttività EBIT) si rimanda al testo dell'Accordo del 1.8.2023.

**SALE BINGO (CISAL - ANPIT)**

**UNA TANTUM**  
**SCADENZA DELL'1.6.2024**

Con la retribuzione del mese di giugno le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori il secondo rateo dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'Accordo del 23.11.2023; di seguito ne riportiamo i valori: dirigente, 410,00 euro; liv. Q, 265,00 euro; liv. A1, 225,00 euro; liv. A2, 200,00 euro; liv. B1, 185,00 euro; liv. B2, 165,00 euro; liv. C1, 150,00 euro; liv. C2, 140,00 euro; liv. D1, 125,00 euro; liv. D2, 115,00 euro; operatore di vendita: 1<sup>a</sup> cat. 165,00 euro; operatore di vendita 2<sup>a</sup> cat., 150,00 euro; operatore di vendita 3<sup>a</sup> cat., 140,00 euro; operatore di vendita 4<sup>a</sup> cat., 125,00 euro.

**SERVIZI ASSISTENZIALI (ANPAS MISERICORDIE)**

**UNA TANTUM**  
**SCADENZA DELL'1.6.2024**

Con la retribuzione del mese di giugno le imprese sono tenute a corrispondere al personale in forza alla data del 2.2.2024 il primo dei due ratei dell'indennità forfetaria *una tantum*, pari a 250,00 euro.

**SERVIZI ASSISTENZIALI (CISAL - ANPIT)****WELFARE****SCADENZA DELL'1.6.2024**

Entro il mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori che abbiano completato il periodo di prova (ad esclusione dei lavoratori a termine con contratto inferiore a 12 mesi, dei lavoratori a tempo parziale con orario settimanale inferiore a 20 ore, dei tirocinanti, degli stagisti e di coloro che si trovano in aspettativa non retribuita) strumenti di *welfare* in misura pari al valore minimo di 200,00 euro.

**SERVIZI AUSILIARI (CISAL - ANPIT)****WELFARE****SCADENZA DELL'1.6.2024**

Entro il mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori (ad esclusione dei lavoratori a termine con contratto inferiore a 12 mesi, dei lavoratori a tempo parziale con orario settimanale inferiore a 20 ore, dei tirocinanti, degli stagisti e di coloro che si trovano in aspettativa non retribuita) strumenti di *welfare* in misura pari al 50% del valore complessivo previsto dal CCNL 29.10.2021, vale a dire: 500,00 euro per i dirigenti, 250,00 euro per i Quadri e per i livelli A1 e A2, 125,00 euro per i livelli B1, B2, C1, C2, D1, D2 e per gli operatori di vendita. Il residuo 50% dovrà essere messo a disposizione entro il mese di dicembre 2024.

**SERVIZI DI PULIZIA (ARTIGIANATO)****ELEMENTO DISTINTO E AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EDAR)****SCADENZA DELL'1.6.2024**

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

**STUDI REVISORI LEGALI E TRIBUTARISTI (CISAL - ANPIT)****WELFARE****SCADENZA DELL'1.6.2024**

Con la retribuzione del mese di giugno le aziende sono tenute a mettere a disposizione dei lavoratori che abbiano completato il periodo di prova strumenti di *welfare* dal valore di 300,00 euro per i quadri e di 150,00 euro per tutti gli altri livelli di inquadramento (ovvero A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1 e D2).

**TERZIARIO (CONFCOMMERCIO)****CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

L'1.6.2024 per le assunzioni in apprendistato professionalizzante entra in vigore il sistema di classificazione del personale di cui agli Accordi 22.3.2024 e 28.3.2024.

**TERZIARIO (CONFESERCENTI)****CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

L'1.6.2024 per le assunzioni in apprendistato professionalizzante entra in vigore il sistema di classificazione del personale di cui agli Accordi 22.3.2024 e 28.3.2024.

**TESSILI (PICCOLA INDUSTRIA)****ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Le imprese prive al 31.12.2023 di contrattazione di secondo livello sono tenute, con la retribuzione del mese di giugno 2024, a corrispondere a tutti i lavoratori in forza all'1.1.2024 che non percepiscono trattamenti economici individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 240,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio prestato nel corso del 2023 (equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata superiore a 15 giorni) ed è soggetto a riproporzionamento per i lavoratori a tempo parziale.

**ELEMENTO RETRIBUTIVO SOSTITUTIVO  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Nelle aziende dove non è stato dato seguito alla previsione contenuta nell'art. 12 lett. c) del CCNL 12.10.2016 (retribuzione per obiettivi finalizzata a un'esigenza di parziale redistribuzione dei benefici economici ottenuti dall'azienda), con la retribuzione di giugno 2024 deve essere corrisposto un elemento retributivo sostitutivo in misura pari a 110,00 euro. Tale importo spetta a tutti i dipendenti in forza nel mese di giugno ed è soggetto a riproporzionamento.

**VIGILANZA PRIVATA****MINIMI RETRIBUTIVI  
SCADENZA DELL'1.6.2024**

Decorrono dall'1.6.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 16.2.2024; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.097,24 euro; liv. 1, 1.811,89 euro; liv. 2, 1.696,09 euro; liv. 3, 1.513,31 euro; liv. 4, 1.353,88 euro; liv. 5, 1.285,44 euro; liv. 6, 1.185,44 euro.

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

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## GLI INCENTIVI PER LE IMPRESE DEL DL “COESIONE”

*Con il DL 60/2024 (c.d. DL “Coesione-Lavoro”) sono stati introdotti diversi incentivi all’autoimpiego o collegati alle assunzioni di giovani e donne.*

Il DL 7.5.2024 n. 60 prevede diverse misure di incentivazioni all’occupazione, alcune delle quali finalizzate all’autoimpiego, denominate:

- Autoimpiego Centro-Nord Italia;
- Resto al Sud 2.0.

Il decreto prevede anche 4 incentivi all’assunzione, che riguardano:

- i giovani *under* 35 disoccupati che avviano un’attività imprenditoriale nell’ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, i quali possono beneficiare di un esonero contributivo totale per le assunzioni a tempo indeterminato di dipendenti *under* 35 (e un contributo per l’attività di 500,00 euro mensili);
- l’assunzione a tempo indeterminato di giovani *under* 35, mai stati occupati a tempo indeterminato;
- l’assunzione a tempo indeterminato donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi (6 mesi se residenti nelle Regioni della ZES unica);
- i datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti e che assumono a tempo indeterminato disoccupati *over* 35 da almeno 24 mesi, presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle Regioni della ZES unica.

### Promozione dell’autoimpiego nel lavoro autonomo, nelle libere professioni e nell’attività d’impresa

L’art. 16 del decreto in commento stabilisce che, ai fini della promozione dell’inclusione attiva e dell’inserimento al lavoro, vengano definite specifiche azioni per sostenere l’avvio di attività di lavoro autonomo, imprenditoriali e libero-professionali, nell’ambito della strategia nazionale delle politiche attive del Ministero del Lavoro.

Le citate azioni devono essere attuate nel rispetto dei limiti di spesa pari a 800 milioni di euro complessivi, di cui:

- 80 milioni di euro per l’anno 2024;
- 720 milioni di euro per l’anno 2025.

## Autoimpiego Centro-Nord Italia

L'art. 17 del DL in commento prevede, con specifico riferimento ad ambiti territoriali differenti dal Meridione d'Italia, la concessione di incentivi destinati a finanziare l'avvio di attività di lavoro autonomo, imprenditoriali e libero-professionali, in forma individuale o collettiva, comprese quelle con iscrizione a ordini o collegi professionali.

<b>Destinatari</b>	<p>Possono beneficiare degli incentivi i giovani di età inferiore ai 35 anni e in possesso di uno dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>condizione di marginalità, di vulnerabilità sociale e di discriminazione, come definite dal Piano nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027;</li> <li>inoccupati, inattivi e disoccupati;</li> <li>disoccupati destinatari delle misure del programma di politica attiva Garanzia di occupabilità dei lavoratori "GOL".</li> </ul>
<b>Modalità di avvio delle attività finanziate</b>	<p>Le attività finanziabili possono essere avviate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>in forma individuale, mediante apertura di partita IVA per la costituzione di impresa individuale o per lo svolgimento di attività libero-professionale;</li> <li>ovvero in forma collettiva, mediante costituzione di società in nome collettivo, società in accomandita semplice, società a responsabilità limitata, nonché società cooperativa o società tra professionisti.</li> </ul> <p>Con riferimento alle imprese in forma collettiva, la disposizione in esame consente la partecipazione anche a soggetti diversi da quelli espressamente indicati dalla norma in esame come destinatari dei finanziamenti. Questi ultimi, però, devono obbligatoriamente esercitare il controllo e l'amministrazione della società.</p>
<b>Iniziative soggette a finanziamento</b>	<p>Sono ammissibili a finanziamento le seguenti iniziative:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>interventi di sostegno consistenti nella concessione di incentivi in favore dei soggetti destinatari per l'avvio delle attività;</li> <li>erogazione di servizi di formazione e di accompagnamento alla progettazione preliminare per l'avvio delle attività oggetto di finanziamento definita su base territoriale e di concerto con le regioni interessate, in coerenza con il Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027 e con il programma "GOL";</li> <li>tutoraggio finalizzato all'incremento delle competenze e al supporto dei soggetti destinatari nell'avvio e nello svolgimento delle attività finanziabili.</li> </ul>
<b>Caratteristiche degli incentivi</b>  <i>segue</i>	<p>I termini, i criteri e le modalità di finanziamento degli incentivi in commento verranno stabiliti con un apposito decreto interministeriale, da emanarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto in commento (avvenuta in data 8.5.2024).</p> <p>gli incentivi in questione siano fruibili in via alternativa e consistano nel riconoscimento di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>un <i>voucher</i> di avvio in regime <i>de minimis</i>, non soggetto a rimborso, utilizzabile per l'acquisto di beni, strumenti e servizi per l'avvio delle attività finanziabili, per un importo massimo di 30.000,00 euro. Nel caso di acquisto di beni e servizi innovativi, tecnologici e digitali o di beni diretti ad assicurare la sostenibilità ambientale o il risparmio energetico, l'importo massimo del <i>voucher</i> è di 40.000,00 euro;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• un aiuto in regime <i>de minimis</i> per programmi di spesa di valore non superiore a 120.000,00 euro, consistente in un contributo a fondo perduto fino al 65% dell'investimento per l'avvio delle attività finanziabili;</li> <li>• un aiuto in regime <i>de minimis</i> per programmi di spesa oltre 120.000,00 euro e fino a 200.000,00 euro, consistente in un contributo a fondo perduto fino al 60% dell'investimento per l'avvio delle attività finanziabili.</li> </ul>
--	---

### Resto al SUD 2.0 (art. 18)

L'art. 18 del DL "Coesione" ripropone una misura incentivante con uno schema analogo all'Autoimpiego Centro-Nord Italia.

Infatti, anche in questo caso sono ammesse al finanziamento le iniziative economiche finalizzate all'avvio di attività di lavoro autonomo, imprenditoriali e libero-professionali, in forma individuale o collettiva, ivi comprese quelle che prevedono l'iscrizione ad ordini o collegi professionali.

Le citate attività devono essere localizzate nei territori di cui all'art. 1 co. 1 del DL 91/2021, ossia le Regioni:

- Abruzzo;
- Basilicata;
- Calabria;
- Campania;
- Molise;
- Puglia;
- Sardegna;
- Sicilia.

<b>Destinatari</b>	<p>Possono beneficiare degli incentivi i giovani di età inferiore ai 35 anni e in possesso di uno dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• condizione di marginalità, di vulnerabilità sociale e di discriminazione, come definite dal Piano nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027;</li> <li>• inoccupati, inattivi e disoccupati;</li> <li>• disoccupati destinatari delle misure del programma di politica attiva Garanzia di occupabilità dei lavoratori GOL.</li> </ul>
<b>Attività finanziabili</b>	<p>Sono ammissibili a finanziamento le seguenti iniziative:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interventi di sostegno all'investimento, consistenti nella concessione di incentivi per l'avvio delle attività;</li> <li>• tutoraggio, finalizzato all'incremento delle competenze, al fine di supportare i beneficiari nelle fasi di realizzazione della nuova iniziativa;</li> <li>• erogazione di servizi di formazione e di accompagnamento alla progettazione preliminare per l'avvio delle attività finanziabili definita su base territoriale e di concerto con le regioni, in coerenza con il Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027 e il programma GOL.</li> </ul> <p>Se le iniziative sono destinate ai disoccupati iscritti al programma GOL beneficiari di NASpl, tali soggetti possono cumulare i trattamenti in godimento solo in caso di richiesta di erogazione del trattamento di disoccupazione in</p>
<i>segue</i>	

	<p>unica soluzione al fine di utilizzarli come capitale d'avvio da conferire nelle iniziative finanziate.</p> <p>Secondo quanto indicato dalla norma in esame, le attività finanziabili possono essere avviate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in forma individuale, mediante apertura di partita IVA per la costituzione di impresa individuale o per lo svolgimento di attività libero-professionale;</li> <li>• ovvero in forma collettiva, mediante costituzione di società in nome collettivo, società in accomandita semplice, società a responsabilità limitata, nonché società cooperativa o società tra professionisti.</li> </ul>
<b>Incentivi</b>	<p>Gli incentivi sono fruibili, in conformità con le disposizioni al regolamento (UE) 2023/2831 sugli aiuti <i>de minimis</i>, in via alternativa e consistono nel riconoscimento di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un <i>voucher</i> di avvio in regime <i>de minimis</i>, non soggetto a rimborso, utilizzabile per l'acquisto di beni, strumenti e servizi per l'avvio delle attività finanziabili, per un importo massimo di 40.000,00 euro per le attività aventi sede legale nelle aree del Mezzogiorno e nei territori delle regioni dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici del 2009 e del 2016. Nel caso di acquisto di beni e servizi innovativi, tecnologici e digitali o di beni diretti ad assicurare la sostenibilità ambientale o il risparmio energetico, l'importo massimo del voucher è di 50.000,00 euro per le attività finanziabili aventi sede legale nelle aree del Mezzogiorno e nei territori delle regioni dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici del 2009 e del 2016;</li> <li>• un aiuto in regime <i>de minimis</i> per programmi di spesa di valore non superiore a 120.000,00 euro, consistente in un contributo a fondo perduto fino al 75% per l'avvio delle attività aventi sede legale nelle aree del Mezzogiorno e nei territori delle Regioni dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici del 2009 e del 2016;</li> <li>• un aiuto in regime <i>de minimis</i> per programmi di spesa oltre 120.000,00 euro e fino a 200.000,00 euro, consistente in un contributo a fondo perduto fino al 70% per l'avvio delle attività, aventi sede legale nelle aree del Mezzogiorno e nei territori delle regioni dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici del 2009 e del 2016.</li> </ul>

### Incentivi all'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica

L'art. 21 del DL 60/2024 introduce sia un incentivo per l'assunzione di giovani *under 35* sia un incentivo all'autoimpiego per chi avvia imprese nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica.

Ai fini dell'operatività della misura sarà necessario attendere:

- un decreto interministeriale che definirà i criteri di qualificazione dell'impresa che opera nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica e i criteri e le modalità di accesso ai benefici nonché i termini e le modalità di presentazione delle comunicazioni per l'accesso;
- l'autorizzazione della Commissione europea.



<b>Ambito applicativo</b>	<p>L'agevolazione riguarda le persone disoccupate che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• non hanno compiuto i 35 anni di età;</li> <li>• avviano sul territorio nazionale, a decorrere dall'1.7.2024 al 31.12.2025, un'attività imprenditoriale operante nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica.</li> </ul> <p>Tali soggetti possono richiedere uno sgravio dei contributi a loro carico in qualità di datori di lavoro per le assunzioni effettuate dall'1.7.2024 al 31.12.2025 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, di soggetti che non hanno compiuto il 35° anno di età.</p> <p>L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.</p>
<b>Misura e durata</b>	<p>L'agevolazione consiste in un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nel limite massimo di importo pari a 800,00 euro su base mensile per ciascun lavoratore.</p> <p>L'esonero ha una durata massima di 3 anni e comunque non oltre il 31.12.2028.</p>
<b>Rapporti con altri incentivi</b>	<p>L'esonero in parola non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.</p> <p>Risulta invece compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni ex art. 4 del DLgs. 30.12.2023 n. 216.</p>
<b>Contributo per l'autoimpiego</b>	<p>Le imprese in argomento, avviate da disoccupati <i>under 35</i>, possono richiedere all'INPS un contributo per l'attività pari a 500,00 euro mensili per la durata massima di 3 anni e comunque non oltre il 31.12.2028.</p> <p>Il contributo è erogato dall'INPS anticipatamente per il numero di mesi interessati allo svolgimento dell'attività imprenditoriale e liquidato annualmente in forma anticipata.</p>
<b>Accenti d'imposta</b>	<p>Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, nella determinazione degli accenti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31.12.2028, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio in commento.</p>

### Bonus giovani

L'art. 22 del DL 60/2024 riconosce ai datori di lavoro privati un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico (eccetto i premi INAIL), per un massimo di 24 mesi, in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti che alla data dell'assunzione incentivata:

- non hanno compiuto il 35° anno di età;
- non sono stati mai occupati a tempo indeterminato.

Sono altresì agevolabili:

- i soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato presso un diverso datore che ha beneficiato parzialmente del suddetto esonero;
- le trasformazioni di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato.

Sono esclusi dall'incentivo i rapporti di lavoro domestico, quelli di apprendistato e i dirigenti.

Le assunzioni devono essere effettuate dall'1.9.2024 e fino al 31.12.2025.

Il limite massimo di importo dell'agevolazione è pari a:

- 500,00 euro su base mensile per ciascun lavoratore;
- 650,00 euro su base mensile per ciascun lavoratore, ma per i datori di lavoro privato che assumono in una sede o unità produttiva ubicata nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

### **Bonus donne**

L'art. 23 del decreto in esame riconosce, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privato (esclusi i premi e i contributi INAIL) nel limite massimo di 650,00 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice assunta a tempo indeterminato dall'1.9.2024 al 31.12.2025 che rientri nelle seguenti categorie:

- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno;
- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, impiegate nelle aree di cui all'art. 2, punto 4, lett. f) del regolamento UE 651/2014, annualmente individuate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze (quindi con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'evidente disparità occupazionale di genere);
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

Ai fini del riconoscimento dell'esonero è richiesto che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31.12.2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio in questione.

### **Bonus Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno**

L'art. 24 del DL 60/2024 introduce un incentivo per l'assunzione di disoccupati con

almeno 35 anni di età, al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES unica per il Mezzogiorno e contribuire alla riduzione dei divari territoriali.

L'agevolazione riguarda i datori di lavoro privati che assumono dall'1.9.2024 al 31.12.2025 personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti che alla data di assunzione:

- hanno compiuto il 35° anno di età;
- sono disoccupati da almeno 24 mesi.

L'esonero, della durata massima di 24 mesi è riconosciuto solo ai datori di lavoro privati che:

- occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione;
- assumono, presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle Regioni della ZES unica, lavoratori nelle medesime Regioni.

L'agevolazione consiste in un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nel limite massimo di importo pari a 650,00 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, nella medesima unità produttiva non hanno proceduto a:

- licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo;
- licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 23.7.91 n. 223.

Il licenziamento per GMO del lavoratore assunto con l'esonero o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

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