

Marzo 2024

# Circolare per la

in materia di lavoro  
e previdenza



## 1. Le novità del mese

---

Febbraio in pillole pag 2

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

---

La contribuzione artigiani e commercianti 2024 pag 10

La contribuzione volontaria per il 2024 pag 13

Le nuove mansioni per il lavoro sportivo pag 15

Le novità del decreto "Milleproroghe" convertito pag 17

## 3. Il punto sulla contrattazione collettiva

---

Le novità di febbraio in pillole pag 20

Il tema del mese: disciplina dei provvedimenti disciplinari nel CCNL  
Cooperative sociali pag 23

Il *focus* sui prossimi adempimenti: lo scadenario di marzo 2024 pag 26

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

---

L'esonero contributivo collegato alla certificazione di parità di genere pag 30

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## FEBBRAIO IN PILLOLE

### **GARANTE *PRIVACY* - TUTELA DELLA POSTA ELETTRONICA NEL CONTESTO LAVORATIVO**

Con il provvedimento 21.12.2023 n. 642, il Garante *Privacy* ha adottato il documento di indirizzo, denominato “Programmi e servizi informatici di gestione della posta elettronica nel contesto lavorativo e trattamento dei metadati”, rivolgendosi ai datori di lavoro pubblici e privati per prevenire trattamenti di dati in contrasto con la disciplina sulla protezione dei dati e le norme che tutelano la libertà e la dignità dei lavoratori.

In particolare, si richiede ai datori di lavoro di verificare che i programmi e i servizi informatici di gestione della posta elettronica in uso ai dipendenti consentano di modificare le impostazioni di base, impedendo la raccolta dei metadati o limitando il loro periodo di conservazione ad un massimo di 7 giorni, estensibili, in presenza di comprovate esigenze, di ulteriori 48 ore.

Inoltre, è possibile estendere ulteriormente il tempo previsto dal Garante per il trattamento dei metadati laddove i datori di lavoro ne avessero necessità, per esigenze organizzative e produttive o di tutela del patrimonio anche informativo del titolare, a condizione che vengano espletate le procedure di garanzia previste dallo Statuto dei lavoratori (accordo sindacale o autorizzazione dell’Ispettorato del lavoro).

### **INPS - CONTRIBUZIONE 2024 PER I PESCATORI AUTONOMI**

Con la circ. 6.2.2024 n. 29, l’INPS ha indicato i valori dell’aliquota e delle retribuzioni convenzionali utili per determinare la contribuzione dovuta per quest’anno dai lavoratori autonomi che svolgono l’attività di pesca.

Con l’occasione, si comunica che, con riferimento al 2024, la misura del salario giornaliero convenzionale per i pescatori soggetti alla L. 250/58 è pari a 31,60 euro, per un totale di 790,00 euro mensili.

Poiché l’aliquota contributiva resta ferma nella misura del 14,90%, il contributo mensile per l’anno 2024, risultante dall’applicazione della predetta aliquota contributiva alla retribuzione convenzionale mensile, è pari a 117,71 euro.

Il contributo di maternità, riscosso congiuntamente al contributo IVS, è pari a 0,62 euro mensili.

Infine, resta ferma la possibilità di accedere allo sgravio contributivo ex art. 6 del DL 457/97; il contributo mensile è pari a 65,54 euro.

### **INPS - CONTRIBUZIONE ARTIGIANI E COMMERCianti 2024**

Con la circ. 7.2.2024 n. 33, l’INPS ha comunicato i valori delle aliquote e gli importi dei massimali e minimali di reddito, nonché le modalità di determinazione della contribuzione dovuta per il 2024 dagli iscritti alle Gestioni degli artigiani e degli esercenti attività commerciali.

In relazione alle aliquote vevolevi per quest’anno, si conferma il valore dell’aliquota “base” pari al 24%, mentre per i soli iscritti alla Gestione commercianti va sommato lo 0,48% a titolo di aliquota aggiuntiva ex art. 5 del DLgs. 207/96, per un valore totale pari al 24,48%.

Tali valori si riducono nel caso di iscritti con più di 65 anni di età (50%), nonché per i coadiuvanti con età non superiore a 21 anni (23,70% per gli artigiani e 24,18% per i commercianti), mentre si conferma il contributo aggiuntivo per le prestazioni di maternità nella misura di 0,62 euro mensili. Il minimale di reddito per il 2024, da prendere in considerazione ai fini del calcolo del contributo IVS dovuto da artigiani e commercianti, risulta pari a 18.415 euro, mentre il massimale di reddito ammonta a 91.680 euro per coloro che si sono iscritti alle citate Gestioni prima dell'1.1.96, ovvero a 119.650 euro per gli iscritti con decorrenza da tale data.

### **INAIL - GESTIONE PROVVISORIA DELLA FUNZIONE ASSICURATIVA INPGI**

Con la circ. 7.2.2024 n. 6, l'INAIL ha chiarito che i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze giornalisti dipendenti con qualifica di Direttore, Condirettore e Vicedirettore, in occasione della autoliquidazione 2024/2025 dovranno dichiarare per questi lavoratori la retribuzione convenzionale annuale (divisibile in 300 giorni) pari al massimale di rendita e non le retribuzioni effettive (art. 4 del DLgs. 38/2000).

Inoltre, se un datore di lavoro rientra nella gestione per conto dello Stato ed è quindi titolare del relativo specifico codice amministrativo, i rapporti di lavoro subordinato di natura giornalistica rientrano anch'essi nella speciale assicurazione in gestione per conto dello Stato, esattamente come gli altri rapporti di lavoro subordinato.

### **INPS - IMPORTI 2024 DELL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE**

Con il messaggio 8.2.2024 n. 572, l'INPS ha comunicato che gli importi di assegno unico e universale erogabili per l'anno 2024 e le relative soglie ISEE aumentano per effetto della rivalutazione annuale sulla base della variazione, pari al 5,4%, dell'indice dei prezzi al consumo rilevata dall'ISTAT.

In pratica, rispetto al 2023, l'importo massimo sale da 189,20 a 199,40 euro per ISEE fino a 17.090,61 euro, mentre l'importo minimo sale da 54 a 57 euro per ISEE a partire da 45.574,96 euro.

Inoltre, si precisa che la decorrenza dell'assegno cambia a seconda di quando viene presentata la domanda. Per le istanze presentate dal 1° gennaio al 30 giugno, l'assegno decorre dalla mensilità di marzo. In tale caso, in sede di conguaglio, si terrà conto dell'ISEE valido presentato entro il 30 giugno del periodo di riferimento. Per quelle presentate dal 1° luglio in avanti la prestazione decorrerà dal mese successivo a quello di presentazione della domanda sulla base del valore dell'indicatore al momento della presentazione dell'ISEE.

### **INPS - PROFILI CONTRIBUTIVI DEL CONTRATTO OCCASIONALE DI MANODOPERA AGRICOLA**

Con il messaggio 8.2.2024 n. 569, l'INPS è intervenuto in materia di calcolo dei contributi dovuti dalle aziende agricole che assumono, tramite rapporti di lavoro agricolo occasionale (c.d. "LOA-gri), operai occasionali agricoli a tempo determinato (c.d. "OTDO"), chiarendo che l'aliquota prevista dall'art. 1 co. 45 della L. 220/2010 per i territori svantaggiati non trova applicazione rispetto al contributo (c.d. "Fondi interprofessionali") previsto dall'art. 25 co. 4 della L. 845/1978.

Inoltre, l'INPS ha fornito le tabelle relative alle voci contributive dovute dalle aziende agricole assuntrici di lavoratori occasionali in agricoltura per gli anni 2023 e 2024, comunicando che per l'anno 2023, l'aliquota ridotta per gli OTDO è pari a 21,1700, mentre per il 2024 è pari a 21,2300%.

### INPGI - CONTRIBUZIONE GESTIONE SEPARATA 2024

L'INPGI ha pubblicato le circ. 1 e 2/2024, con cui ha inteso definire la contribuzione 2024 per i giornalisti iscritti alla Gestione separata dell'Istituto, con particolare riferimento a coloro che svolgono attività lavorativa nella forma di co.co.co. (circ. INPGI 7.2.2024 n. 1) e libero professionista (circ. INPGI 7.2.2024 n. 2).

Nel dettaglio, per le co.co.co. rimangono invariati per l'anno 2024 l'aliquota contributiva al 28%, o al 17%, se il giornalista è anche titolare di altra posizione assicurativa o pensionato, nonché il premio assicurativo di 6 euro mensili.

Invece, per i liberi professionisti vengono rideterminati gli importi dei contributi minimi, che per l'anno 2024 sono pari a:

- 416,64 euro, per la generalità dei casi;
- 217,54 euro, per i giornalisti con meno di 5 anni di anzianità professionale;
- 267,31 euro, per i giornalisti titolari di trattamento pensionistico diretto.

### INPS - PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE PER IL *BONUS* PSICOLOGO

Con la circ. 15.2.2024 n. 34, l'INPS ha dettato le istruzioni per l'individuazione dei destinatari, delle modalità di presentazione delle domande e di erogazione del *bonus* psicologo ex art. 1-*quater* co. 3 del DL 228/2021, reso strutturale dall'anno 2023 dall'art. 1 co. 538 della L. 197/2022 e attuato con DM 24.11.2023.

Il *bonus*:

- è destinato alle persone in condizione di depressione, ansia, stress e fragilità psicologica, che siano nella condizione di beneficiare di un percorso psicoterapeutico, residenti in Italia e con ISEE in corso di validità non superiore a 50.000 euro;
- è di importo massimo 50 euro per ogni seduta ed è erogato fino a concorrenza dell'importo massimo stabilito in 1.500 euro (se l'ISEE è inferiore a 15.000 euro), 1.000 euro (se l'ISEE è compreso tra 15.000 e 30.000 euro), 500 euro (se l'ISEE è superiore a 30.000 ma non a 50.000 euro);
- per il 2023, può essere richiesto all'INPS telematicamente a partire dal 18.3.2024 e fino al 31.5.2024.

Il beneficiario avrà 270 giorni di tempo, decorrenti dalla data di pubblicazione del messaggio che comunica il completamento delle graduatorie e l'adozione dei provvedimenti, per usufruire del *bonus* e delle sessioni di psicoterapia utilizzando il codice univoco attribuito.

### CORTE DI CASSAZIONE - TRASFORMAZIONE *PART-TIME* IN *FULL-TIME*

Con la sentenza 19.2.2024 n. 4350, la Corte di Cassazione si è pronunciata in materia di trasformazione del contratto di lavoro a tempo parziale in contratto di lavoro a tempo pieno aderendo al consolidato orientamento giurisprudenziale sul punto.

In particolare, la Suprema Corte ha affermato che, ove venga accertato che la prestazione lavorativa sia stata effettivamente svolta secondo determinate modalità, opera il c.d. "principio di corrispondenza del trattamento del lavoratore all'effettiva consistenza del proprio impegno", allorché si tratti di riconoscere i diritti del prestatore di lavoro per la propria attività.

Dunque, ai fini del riconoscimento della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, a risultare decisivo non è il negozio costitutivo del rapporto (ossia, l'originaria manifestazione di volontà delle parti) bensì il rapporto nella concreta attuazione dalla quale sor-

gono siffatti diritti. A tal fine, come ha precisato la Corte, non occorre alcun requisito formale per la trasformazione del rapporto di lavoro in *full time*, né una volontà novativa delle parti ex art. 1230 c.c. ove sia stata dimostrata la costante effettuazione di un orario di lavoro prossimo a quello stabilito per il rapporto a tempo pieno: la trasformazione del rapporto avviene, quindi, per comportamenti concludenti.

### INPS - APE SOCIALE 2024

Con la circ. 20.2.2024 n. 35, l'INPS è intervenuto in materia di APE sociale illustrando le modifiche apportate alla relativa disciplina dall'art. 1 co. 136 e 137 della L. 213/2023 (legge di bilancio 2024) e fornendo con l'occasione le prime istruzioni operative.

Nel merito, l'Istituto previdenziale evidenzia come il provvedimento in parola abbia disposto la proroga del regime sperimentale di tale strumento dal 31.12.2023 a tutto il 2024, nonché l'incremento di 5 mesi del requisito anagrafico richiesto, fissandolo per quest'anno a 63 anni e 5 mesi. Restano sostanzialmente invariati gli specifici requisiti soggettivi richiesti in base alla categoria di appartenenza (disoccupati di lungo corso, invalidi dal 74%, caregiver e addetti ai lavori gravosi). Inoltre, la disposizione in esame prevede che il beneficio in parola non sia cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.

Tale limite reddituale, si precisa, va considerato al lordo delle imposte e dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti dal lavoratore.

Operativamente, i soggetti interessati all'APE sociale potranno presentare domanda di riconoscimento delle condizioni di accesso all'APE sociale entro i termini di scadenza del 31.3.2024, 15.7.2024 e, comunque, non oltre il 30.11.2024.

### INPS - REQUISITI NASPI E DIS-COLL

L'INPS, con il messaggio 20.2.2024 n. 750, ha chiarito che l'esplicita previsione normativa relativa al limite massimo di età per l'iscrizione al Centro per l'impiego riguarda esclusivamente l'iscrizione negli elenchi del collocamento mirato ex art. 1 co. 1 del DPR 333/2000, mentre non è, previsto alcun limite massimo di età per quanto riguarda l'iscrizione al collocamento ordinario, anche ai fini dell'accesso alle prestazioni di disoccupazione NASpl e DIS-COLL.

Inoltre, riferendosi al limite anagrafico minimo per l'iscrizione al Centro per l'impiego, l'Istituto previdenziale ha ricordato che l'art. 1 co. 622 della L. 296/2006 fissa la possibilità di iscrizione al collocamento ordinario al compimento dei 16 anni di età e tale limite rileva anche ai fini dell'accesso alla NASpl e alla DIS-COLL in relazione alla non possibilità di rilascio della DID per i soggetti di età inferiore ai 16 anni, con conseguente esclusione di accesso alle medesime prestazioni.

### INPS - CONTRIBUZIONE VOLONTARIA 2024

Con la circ. 21.2.2024 n. 36, l'INPS ha comunicato gli importi e i valori delle aliquote validi per l'anno 2024 ai fini del versamento dei contributi volontari per i lavoratori dipendenti non agricoli (compresi i giornalisti con rapporto di lavoro subordinato), i lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni artigiani e commercianti nonché gli iscritti alla Gestione separata.

In particolare, per i lavoratori dipendenti non agricoli la retribuzione minima settimanale è pari a 239,44 euro, mentre l'aliquota contributiva è pari al 33% per gli iscritti autorizzati alla contribuzione volontaria nel FPLD con decorrenza 31.12.95, ovvero al 27,87% se autorizzati entro tale data. Per gli iscritti:

- alle Gestioni artigiani e commercianti, la contribuzione volontaria si determina applicando, al reddito medio di ciascuna delle 8 classi di reddito previste all'art. 3 della L. 233/90, le aliquote stabilite per il versamento dei contributi obbligatori per il 2024;
- alla Gestione separata, il contributo volontario deve essere determinato applicando l'aliquota IVS di finanziamento della Gestione all'importo medio dei compensi percepiti nell'anno di contribuzione precedente alla data della domanda.

### CORTE COSTITUZIONALE - AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA TUTELA REINTEGRATORIA

Con la sentenza 22.2.2024 n. 22, la Corte Costituzionale ha dichiarato la parziale illegittimità costituzionale dell'art. 2 co. 1 del DLgs. 23/2015, applicabile ai lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti a partire dal 7.3.2015, nella parte in cui limita la tutela reintegratoria ai soli casi di nullità "espressamente" previsti dalla legge.

Il giudice rimettente aveva rimesso alla Consulta la questione di legittimità relativa all'art. 2 co. 1 del DLgs. 23/2015, con riferimento all'art. 76 Cost., censurato per difformità rispetto al criterio di delega ex art. 1 co. 7 lett. c) della L. 183/2014 (c.d. "Jobs Act").

Oggetto della questione erano, in particolare, i limiti della delegazione legislativa di cui all'art. 1 co. 7 lett. c) della L. 183/2014, il cui eccesso investiva il confine del diritto alla reintegra ai soli licenziamenti viziati da una nullità espressamente prevista, escludendo, così, tutte le nullità diverse da quelle testuali.

Secondo la Consulta, il legislatore delegato, limitando l'ambito applicativo dell'art. 2 co. 1 del DLgs. 23/2015 ai licenziamenti per cui la nullità è espressamente prevista, ha dettato una disciplina incompleta e incoerente rispetto al disegno del legislatore delegante (che mira a una disciplina generale dei licenziamenti a copertura di tutte le ipotesi di invalidità).

Di conseguenza, il regime del licenziamento deve essere lo stesso sia nel caso in cui nella disposizione imperativa violata ricorra l'espressa sanzione della nullità, sia ove ciò non sia testualmente previsto.

### DIPARTIMENTO DELLO SPORT - ELENCO DELLE NUOVE MANSIONI

Il Dipartimento per lo sport presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha pubblicato sul proprio sito istituzionale l'elenco contenente le mansioni, ulteriori rispetto a quelle già indicate nell'art. 25 co. 1 del DLgs. 36/2021 (atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo, preparatore atletico e direttore di gara), che, sulla base dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali e delle Discipline sportive associate, sono ritenute necessarie per lo svolgimento di una disciplina sportiva.

Tra le numerose mansioni indicate, si segnalano gli *speakers*, gli addetti antidoping, i designatori arbitri, i dirigenti accompagnatori, gli omologatori di campi e attrezzature sportive, i docenti formatori sportivi, i responsabili dei settori giovanili, gli addetti all'organizzazione logistica e così via. Da un punto di vista procedurale, le mansioni in questione sono comunicate al Dipartimento per lo sport, attraverso il CONI e il CIP per gli ambiti di rispettiva competenza, entro il 31 dicembre di ciascun anno.

In difetto di tale comunicazione, si intendono confermate le mansioni dell'anno precedente.

### INPS - PREPENSIONAMENTO PER GLI ADDETTI ALLE ATTIVITÀ "USURANTI"

Con il messaggio 23.2.2024 n. 812, l'INPS è intervenuto in merito alla presentazione delle domande di riconoscimento dello svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti di cui

all'art. 2 del DLgs. 67/2011, fornendo le indicazioni per i lavoratori che perfezionano i requisiti per il pensionamento anticipato nel corso dell'anno 2025.

Per tali lavoratori la domanda deve essere presentata in modalità telematica all'INPS entro il termine del 1.5.2024, corredata dal modulo "AP45" e dalla documentazione minima richiesta (indicata nella tabella A allegata al DM 20.9.2017).

Una volta presentata la domanda, l'INPS comunicherà al lavoratore interessato, a seconda dei casi:

- l'accoglimento, indicando la prima decorrenza utile del trattamento (se sono accertati sia il possesso dei requisiti, sia la sussistenza della copertura finanziaria);
- l'accertamento del possesso dei requisiti relativi allo svolgimento delle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, con differimento della decorrenza del trattamento pensionistico considerata l'insufficiente copertura finanziaria;
- il rigetto della domanda, se mancano i requisiti.

### INPS - INDENNITÀ DI MALATTIA PER I LAVORATORI MARITTIMI

Con il messaggio 23.2.2024 n. 803, l'INPS ha fornito chiarimenti in merito alle voci retributive utili per determinare la misura delle prestazioni di malattia dei lavoratori marittimi per eventi insorti entro il 31.12.2023.

Tale chiarimento si è reso opportuno tenuto conto delle novità in materia introdotte dall'art. 1 co. 156 della L. 213/2023, con cui sono stati riformati i criteri di calcolo delle citate prestazioni per gli eventi di malattia insorti dal 1.1.2024.

Nel merito, l'INPS conferma che per gli eventi di malattia insorti entro il 31.12.2023, costituiscono base di calcolo le componenti retributive come determinate dall'art. 10 del RDL 1918/37 nella formulazione previgente alla legge di bilancio 2024, nonché quelle aventi fondamento nella contrattazione collettiva.

In pratica la citata norma, nella versione ante legge di bilancio 2024, stabiliva che:

- il "salario" (quale base di calcolo) è costituito dalla paga base giornaliera, dagli accessori a carattere continuativo e dal valore convenzionale della panatica;
- per gli equipaggi delle navi da pesca, aventi diritto alle indennità specifiche ove appartenenti alla platea dei beneficiari del settore pesca, occorre far riferimento ai salari convenzionali della contrattazione di settore.

### INPS - PENSIONE ANTICIPATA FLESSIBILE "QUOTA 103"

Con la circ. 27.2.2024 n. 39, l'INPS ha fornito indicazioni operative in merito alla proroga per il 2024 del trattamento di pensione anticipata flessibile "Quota 103", operata con alcune modifiche dall'art. 1 co. 139 della L. 213/2023 (legge di bilancio 2024).

Si ricorda che tale anticipo pensionistico, disciplinato dall'art. 14.1 del DL 4/2019, ha carattere sperimentale e può essere conseguito in presenza di un'età minima di 62 anni e una contribuzione minima di 41 anni.

Tra l'altro, si evidenzia che la misura in questione è caratterizzata, per chi matura i requisiti nel corso del 2024, dal ricalcolo integralmente contributivo della pensione, dall'applicazione, fino all'età valida per la pensione di vecchiaia ordinaria (attualmente pari a 67 anni), di un tetto massimo pari a 4 volte il trattamento minimo, e infine dall'allungamento delle c.d. "finestre d'attesa".

In particolare, per quanto riguarda gli importi, la pensione anticipata flessibile è ora riconosciuta per un valore lordo mensile massimo non superiore a 4 volte il trattamento minimo stabilito per ciascun anno, che per il 2024 è pari a 2.394,44 euro.

Per quanto riguarda invece le c.d. "finestre" d'attesa, per gli iscritti del settore privato che maturano i requisiti nel 2024 il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico decorre trascorsi 7 mesi (anziché 3 mesi) dalla data di maturazione dei requisiti stessi, mentre per i dipendenti pubblici il diritto decorre dopo 9 mesi (anziché 6 mesi).

### INPS - ADEGUAMENTO DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ DEL TRASPORTO PUBBLICO

Con la circ. 27.2.2024 n. 38, l'INPS ha illustrato la disciplina delle prestazioni erogate dal Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno al reddito del personale delle aziende di trasporto pubblico, a seguito dell'adeguamento richiesto dalla L. 234/2021 e attuato con il DM 29.8.2023.

Nel merito, l'Istituto ricorda che a partire dal periodo di paga di ottobre 2023 anche i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre di riferimento, in precedenza esclusi dal campo di applicazione del Fondo, devono versare il relativo contributo ordinario e non sono più soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale (FIS).

I predetti datori di lavoro, a decorrere dalla stessa data e per i periodi di sospensione decorrenti dal 2.10.2023, possono quindi accedere alla prestazione di assegno di integrazione salariale erogato dal Fondo, in accordo alla normativa vigente.

Con l'occasione, si ricorda che il Fondo provvede inoltre al finanziamento di specifiche prestazioni nell'ambito di programmi formativi a favore di lavoratori inseriti in piani di riconversione o di riqualificazione professionale, nonché all'erogazione di prestazioni integrative della NASpl e di assegni straordinari a favore di lavoratori prossimi al pensionamento.

### MINISTERO DEL LAVORO - COSTO MEDIO ORARIO DEL LAVORO PER LE LAVANDERIE INDUSTRIALI

In data 2.3.2024, il Ministero del Lavoro ha pubblicato nella sezione "pubblicità legale" del proprio sito il DM 10/2024, con cui viene aggiornato il costo medio orario del lavoro dei dipendenti delle lavanderie industriali, centrali di sterilizzazione ed imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini. Nel dettaglio, il costo medio orario è aggiornato a valore dai mesi di marzo e dicembre 2023, giugno 2024 e aprile 2025 per gli operai e gli impiegati del settore sanitario, ovvero dai mesi di marzo 2023, maggio 2024, maggio e ottobre 2025 per gli operai e gli impiegati del settore turismo.

Gli importi in questione sono indicati in una serie di tabelle allegate al decreto in parola.

Si precisa, infine, che il costo del lavoro indicato nel decreto direttoriale in esame è suscettibile di oscillazioni in relazione a eventuali benefici di cui l'impresa usufruisce, oneri derivanti dall'applicazione di eventuali accordi integrativi aziendali (ad es., ticket, mensa, premi, indennità, ecc.) ovvero derivanti da interventi relativi a infrastrutture, attrezzature, macchinari e altre misure in materia di sicurezza sul lavoro previste dal DLgs. 81/2008.

### AGENZIA DELLE ENTRATE - IMPORTI EROGATI SOTTO FORMA DI WELFARE PER LE MADRI LAVORATRICI

Con la risposta a interpello 1.3.2024 n. 57, l'Agenzia delle Entrate ha precisato che le somme riconosciute sotto forma di *welfare* alle lavoratrici madri che fruiscono della maternità facoltativa o del congedo parentale (dopo aver terminato l'astensione obbligatoria), pari alla differenza tra il



100% della retribuzione lorda e l'indennità di maternità o congedo parentale a carico dell'INPS, costituiscono reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51 co. 1 del TUIR.

Ciò in quanto:

- ai fini dell'applicabilità del regime di totale o parziale non concorrenza al reddito per specifici benefit è necessario che questi ultimi siano messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti. Tuttavia, l'Agenzia non ritiene possibile individuare una "categoria di dipendenti" sulla base di una distinzione non legata alla prestazione lavorativa ma a caratteristiche o condizioni personali o familiari del dipendente;
- tali somme rispondono a finalità retributive in quanto trattasi di un'erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile.

#### INPS - AGEVOLAZIONI PER LA ZONA FRANCA URBANA EX DL 50/2017

Con il messaggio 4.3.2024 n. 927, l'INPS ha comunicato l'estensione al periodo d'imposta 2024 delle agevolazioni contributive previste per la "Zona Franca Urbana Sisma Centro Italia" dall'art. 46 co. 2 del DL 50/2017, per effetto della proroga prevista dall'art. 17-ter del DL 215/2023.

Nel dettaglio, l'INPS ha precisato che:

- i destinatari dei provvedimenti di riconoscimento delle agevolazioni da parte del Ministero delle Imprese e del *made in Italy* possono utilizzare il credito verso l'erario per i versamenti dei contributi obbligatori dovuti all'Istituto nei periodi di imposta ammissibili (dal 2017 al 2024);
- sono confermate le indicazioni operative fornite con la circ. 48/2019;
- le agevolazioni in trattazione possono essere fruite attraverso la riduzione dei versamenti, da effettuarsi con il modello di pagamento "F24".

#### GOVERNO - DISPOSIZIONI URGENTI PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR

È stato pubblicato nella G.U. 2.3.2024 n. 52 il DL 19/2024, con cui sono state introdotte disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Tra le novità in materia di lavoro, contenute agli artt. 29-31 del decreto in commento, si segnalano disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare che:

- impattano sul riconoscimento di agevolazioni, sul rilascio dei DURC e sulla disciplina degli appalti e dei contratti di somministrazione;
- si concretizzano nell'introduzione della lista di conformità dell'INL, nella verifica della congruità della manodopera in edilizia e nel possesso, da parte di imprese edili e lavoratori autonomi, della c.d. "patente a punti" nei cantieri temporanei e mobili.

Il medesimo provvedimento prevede poi misure per il rafforzamento dell'attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo, caratterizzate da disposizioni che incidono sul relativo regime sanzionatorio.

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

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## LA CONTRIBUZIONE ARTIGIANI E COMMERCANTI 2024

*Con la circ. 33/2024, l'INPS ha fornito le istruzioni per il calcolo e il versamento dei contributi dovuti per il 2024 dagli iscritti alle Gestioni speciali artigiani ed esercenti attività commerciali.*

Con la circ. 7.2.2024 n. 33, l'INPS ha fornito le istruzioni per il calcolo e il versamento dei contributi dovuti per il 2024 dagli iscritti alle Gestioni speciali artigiani ed esercenti attività commerciali, indicando le aliquote e gli importi reddituali (massimale e minimale di reddito) da utilizzare.

### Aliquote contributive

Con riferimento all'anno 2024, l'INPS conferma il valore dell'aliquota base già raggiunto nel 2018 ai sensi dell'art. 24 co. 22 del DL 201/2011, fissato al 24%, e soggetto a specifici incrementi o riduzioni.

In particolare, per i soli iscritti alla Gestione commercianti va sommata l'aliquota aggiuntiva ex art. 5 del DLgs. 207/96, prevista ai fini dell'indennizzo per la cessazione definitiva dell'attività commerciale, il cui importo, a decorrere dall'1.1.2022, è fissato allo 0,48% ai sensi dell'art. 1 co. 380 della L. 178/2020 (legge di bilancio 2021).

Pertanto, le aliquote da applicare per quest'anno sono pari al:

- 24% per gli iscritti alla Gestione artigiani;
- 24,48% per coloro che sono iscritti alla Gestione commercianti.

I valori delle aliquote si riducono invece del 50% nel caso di iscritti con più di 65 anni di età (art. 59 co. 15 della L. 449/97), mentre per i coadiuvanti con età non superiore a 21 anni, le aliquote sono fissate nella misura del:

- 23,70% per gli artigiani;
- 24,18% per gli iscritti alla Gestione commercianti.

Nel merito, la circolare in parola precisa che, per questi ultimi soggetti, l'aliquota contributiva ridotta al 23,70% per gli artigiani e al 24,18% per commercianti, opera fino a tutto il mese in cui il collaboratore interessato compie i 21 anni.

Si conferma infine il contributo aggiuntivo per le prestazioni di maternità ex art. 49 della L. 488/99, fissato nella misura di 0,62 euro mensili.

## Valori reddituali

Per quanto riguarda i valori reddituali da utilizzare quest'anno per il calcolo della contribuzione alle Gestioni artigiani e commercianti, nella circolare in commento si evidenzia come, in seguito alla variazione in aumento del 5,4% dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo riferita al biennio 2022/2023, gli importi che riguardano il minimale e il massimale di reddito risultino sensibilmente incrementati rispetto allo scorso anno.

In particolare, per il 2024:

- il minimale di reddito da prendere in considerazione ai fini del calcolo del contributo IVS dovuto da artigiani e commercianti, risulta pari a 18.415,00 euro (erano 17.504,00 euro lo scorso anno);
- il massimale di reddito ammonta a 91.680,00 euro (86.983,00 euro nel 2023) per coloro che si sono iscritti prima dell'1.1.96 ovvero a 119.650,00 euro (erano 113.520,00 euro lo scorso anno) per coloro che si sono iscritti a partire da tale data.

Invece, in merito alla contribuzione IVS eccedente il minimale, l'INPS rende noto che il contributo è dovuto sui redditi prodotti nel 2024 per la quota eccedente il predetto minimale di 18.415,00 euro, con applicazione delle aliquote fino al limite della prima fascia di retribuzione annua pensionabile che, sempre per quest'anno, è pari a 55.008,00 euro annui (erano 52.190,00 euro nel 2023), mentre per i redditi superiori a tale soglia trova sempre applicazione l'aumento dell'aliquota dell'1% di cui all'art. 3-ter del DL 384/92.

## Contributi sul minimale di reddito

In base alle aliquote e ai valori reddituali indicati, l'importo del contributo calcolato sul minimale di reddito per il 2024 per i titolari di qualunque età e coadiuvanti di età superiore ai 21 anni, è pari a:

- 4.427,04 euro annui (4.371,80 euro per i coadiuvanti con meno di 21 anni), per gli iscritti alla Gestione artigiani;
- 4.515,43 euro (4.460,19 euro per i coadiuvanti con meno di 21 anni), per gli iscritti alla Gestione esercenti attività commerciali.

In base ai predetti valori è poi possibile calcolare gli importi dei contributi sul minimale per i periodi inferiori all'anno solare, che risultano pari a:

- 368,92 euro mensili per gli artigiani (364,32 euro per i coadiuvanti con età inferiore ai 21 anni);
- 376,29 euro mensili per gli esercenti attività commerciali (371,69 euro per i coadiuvanti con età inferiore ai 21 anni).

### Termini e modalità di versamento

Per quanto riguarda il versamento dei contributi, che dovrà essere effettuato utilizzando il modello F24, l'INPS precisa che quelli dovuti sul minimale di reddito dovranno essere versati in 4 rate, alle scadenze del:

- 16.5.2024;
- 20.8.2024;
- 18.11.2024;
- 17.2.2025.

Invece, i pagamenti dei contributi dovuti sulla quota di reddito eccedente il minimale, a titolo di saldo 2023, primo e secondo acconto 2024, dovranno essere effettuati in occasione dei consueti versamenti IRPEF.

Infine, nella circolare in commento si ricorda che i dati e gli importi utili per il pagamento della contribuzione dovuta possono essere reperiti, a cura del contribuente o di un suo delegato, nella sezione "Dati del mod. F24" presente nel "Cassetto previdenziale per artigiani e commercianti".

Attraverso tale opzione è possibile, inoltre, visualizzare e stampare, in formato PDF, il modello da utilizzare per effettuare il pagamento.

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

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## LA CONTRIBUZIONE VOLONTARIA PER IL 2024

*Con la circ. n. 36/2024, l'INPS ha comunicato gli importi e le aliquote 2024 per il versamento dei contributi volontari per i lavoratori dipendenti non agricoli, gli iscritti alle Gestioni artigiani e commercianti e alla Gestione separata.*

Con la circ. 21.2.2024 n. 36, l'INPS ha comunicato gli importi e i valori delle aliquote validi per l'anno 2024 ai fini del versamento dei contributi volontari per:

- i lavoratori dipendenti non agricoli, compresi i giornalisti con rapporto di lavoro subordinato;
- i lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali artigiani e commercianti;
- i soggetti iscritti alla Gestione separata.

### Lavoratori dipendenti

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, si ricorda che l'ISTAT ha rilevato nella misura del 5,4% la variazione percentuale nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati verificatasi nel biennio 2022/2023.

Pertanto, per quanto concerne l'anno 2024:

- la retribuzione minima settimanale è pari a 239,44 euro;
- la prima fascia di retribuzione annuale oltre la quale è prevista l'applicazione dell'aliquota aggiuntiva dell'1%, di cui all'art. 3-ter del DL 384/92, è pari a 55.008 euro;
- il massimale ex art. 2 co. 18 della L. 335/95, da applicare ai proscrittori volontari titolari di contribuzione non anteriore all'1.1.96 o che, avendone il requisito, esercitino l'opzione per il sistema contributivo, è pari a 119.650 euro.

Invece, i valori dell'aliquota contributiva da applicare sono fissati nella misura del:

- 33%, per i lavoratori dipendenti non agricoli, autorizzati alla prosecuzione volontaria nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) con decorrenza successiva al 31.12.95;
- 27,87%, per i lavoratori dipendenti non agricoli, autorizzati alla prosecuzione volontaria con decorrenza compresa entro il 31.12.95;
- 33%, per i giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti con rapporto di lavoro subordinato.

## Artigiani e commercianti

Per quanto riguarda invece gli iscritti alle Gestioni artigiani e commercianti, la contribuzione volontaria si calcola applicando al reddito medio di ciascuna delle 8 classi di reddito, previste all'art. 3 della L. 233/90, le aliquote stabilite per il versamento dei contributi obbligatori per il 2024.

In pratica, l'importo delle aliquote risulta pari:

- al 24% per gli iscritti alla Gestione artigiani (23,70% per i collaboratori di età non superiore ai 21 anni);
- al 24,48% per gli iscritti alla Gestione commercianti (24,18% nel caso di collaboratori di età non superiore ai 21 anni).

L'INPS riporta poi in formato tabellare, sulla base delle predette aliquote e dei valori reddituali aggiornati, tutti gli importi di contribuzione mensile a partire dall'1.1.2024.

## Iscritti alla Gestione separata

Per gli iscritti alla Gestione separata, il contributo va determinato secondo le disposizioni ex art. 7 del DLgs. 184/97, ovvero applicando all'importo medio dei compensi percepiti nell'anno di contribuzione precedente alla data della domanda, l'aliquota IVS di finanziamento della Gestione in argomento.

In particolare, ai fini della determinazione del contributo volontario deve essere presa in considerazione esclusivamente l'aliquota IVS vigente per i soggetti privi di altra tutela previdenziale e non titolari di pensione, pari, per l'anno 2024, al:

- 25% per i professionisti;
- 33% per i collaboratori e figure assimilate.

Tenuto conto che nel 2024 il minimale per l'accredito contributivo è fissato in 18.415 euro, per il medesimo anno l'importo minimo dovuto dai proscrittori volontari della Gestione separata non potrà essere inferiore a:

- 4.603,80 euro su base annua e 383,65 euro su base mensile, per quanto concerne i professionisti;
- 6.077,04 euro su base annua e 506,42 euro su base mensile, per quanto concerne tutti gli altri iscritti.

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

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## LE NUOVE MANSIONI PER IL LAVORO SPORTIVO

*In data 21.2.2024, il Dipartimento per lo sport presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha pubblicato sul proprio sito istituzionale l'elenco contenente le mansioni, ulteriori rispetto a quelle già indicate nell'art. 25 co. 1 del DLgs. 36/2021, ritenute necessarie per lo svolgimento di una disciplina sportiva.*

Il Dipartimento per lo sport presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha pubblicato in data 21.2.2024 sul proprio sito istituzionale l'elenco contenente le mansioni, ulteriori rispetto a quelle già indicate nell'art. 25 co. 1 del DLgs. 36/2021, che, sulla base dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali e delle Discipline sportive associate, sono ritenute necessarie per lo svolgimento di una disciplina sportiva.

### Quadro normativo

L'art. 25 del DLgs. 36/2021 definisce come lavoratori sportivi determinate figure quali:

- l'atleta;
- l'allenatore;
- l'istruttore;
- il direttore tecnico;
- il direttore sportivo;
- il preparatore atletico e il direttore di gara.

Tali figure, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercitano l'attività sportiva verso un corrispettivo a favore:

- di un soggetto dell'ordinamento sportivo iscritto nel RASD (Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche);
- nonché delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva, delle associazioni benemerite, anche paralimpici, del CONI, del CIP e di Sport e salute spa o di altro soggetto tesserato.

Peraltro, si qualifica come lavoratore sportivo ogni altro tesserato ex art. 15 del DLgs. 36/2021, che svolge verso un corrispettivo a favore dei predetti soggetti dell'ordinamento sportivo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici

della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva.

Non sono invece considerati lavoratori sportivi coloro che:

- svolgono attività con mansioni di carattere amministrativo-gestionale;
- o forniscono prestazioni nell'ambito di una professione la cui abilitazione professionale è rilasciata al di fuori dell'ordinamento sportivo e per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.

### Le nuove mansioni

Con riguardo alle figure di lavoratori sportivi non tipizzati, la nuova disciplina regolata dall'art. 25 co. 1-ter del DLgs. 36/2021 prevede l'istituzione di un elenco in cui vengono indicate ulteriori mansioni necessarie per lo svolgimento di attività sportive.

Tra le numerose mansioni indicate nell'apposito elenco allegato al provvedimento dell'autorità governativa in commento, si segnalano gli *speaker*, gli addetti anti-doping, i designatori di arbitri, i dirigenti accompagnatori, gli omologatori di campi e attrezzature sportive, i docenti formatori sportivi, i responsabili dei settori giovanili, gli addetti all'organizzazione logistica e così via.

Da un punto di vista procedurale, le mansioni in questione sono comunicate al Dipartimento per lo sport, attraverso il CONI e il CIP per gli ambiti di rispettiva competenza, entro il 31 dicembre di ciascun anno.

In difetto di tale comunicazione, si intendono confermate le mansioni dell'anno precedente.

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



A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## LE NOVITÀ DEL DECRETO “MILLEPROROGHE” CONVERTITO

*Con la L. 18/2024 è stata disposta la conversione del DL 215/2023 (c.d. “Milleproroghe”). La legge di conversione, entrata in vigore il 29.2.2024, contiene diverse disposizioni in materia di lavoro e previdenza.*

È stata pubblicata, sulla *Gazzetta Ufficiale* del 28.2.2024 n. 49, la L. 23.2.2024 n. 18, che ha convertito in legge, con modificazioni, il DL 215/2023 (decreto “Milleproroghe”), contenente disposizioni urgenti in materia di termini normativi. Il decreto legge è entrato in vigore il 31.12.2023, mentre la relativa legge di conversione è entrata in vigore il 29.2.2024.

Tra le principali novità in materia di lavoro e previdenza si segnalano:

- disposizioni in materia di contratti a termine;
- proroghe e altre misure in materia di sport;
- disposizioni per le imprese agricole, della pesca e dell’acquacoltura;
- interventi per incentivare le assunzioni di disabili;
- il rifinanziamento del bonus psicologo per il 2024.

### Contratti di lavoro a termine

L’art. 18 co. 4-*bis* del DL 215/2023 proroga dal 30.4.2024 al 31.12.2024, il termine entro il quale le parti di un contratto a termine possono individuare la causale contrattuale connessa ad esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva per prevedere una durata superiore a 12 mesi del contratto stesso, nel caso in cui non vi sia un accordo collettivo applicabile all’azienda che regoli le causali per l’apposizione del termine.

### Misure in materia di lavoro sportivo

Il novellato art. 14 del DL 215/2023 introduce specifiche misure in materia di lavoro sportivo, modificando:

- i termini per le comunicazioni relative alle prestazioni dei direttori di gara nel semestre luglio-dicembre 2023 e per l’esercizio dell’opzione per il regime previdenziale di specifiche categorie di lavoratori (istruttori e direttori tecnici);

- la disciplina dell'applicazione delle ritenute sui premi degli atleti del dilettantismo.

<b>Comunicazioni per le prestazioni dei direttori di gara</b>	Viene prorogato dal 31.1.2024 al 31.3.2024 il termine per trasmettere – senza incorrere in alcuna sanzione – al Centro per l'impiego le comunicazioni relative alle prestazioni rese nel semestre luglio-dicembre 2023 dai direttori di gara e da tutti quei soggetti preposti a garantire il regolare svolgimento delle competizioni sportive. Tale termine vale anche per le comunicazioni all'interno del RASD relative ai direttori di gara convocati e ai compensi loro riconosciuti, sempre con esclusivo riferimento al periodo luglio-dicembre 2023.
<b>Opzione per il regime previdenziale</b>	Viene fissato al 30.6.2024, anziché entro 6 mesi dall'entrata in vigore del DLgs. 36/2021, il termine entro il quale gli istruttori presso impianti e circoli, nonché i direttori tecnici e gli istruttori presso società sportive di cui ai punti n. 20 e 22 del DM 15.3.2005, possono optare per il mantenimento del regime previdenziale già in godimento presso il Fondo Pensione dei Lavoratori dello Spettacolo anziché accedere a quello previsto per il lavoro sportivo dall'art. 35 del DLgs. 36/2021.
<b>Ritenute alla fonte per i premi</b>	La disposizione in commento prevede che sulle somme ex art. 36 co. 6- <i>quater</i> del DLgs. 36/2021, versate a titolo di premi per gli atleti partecipanti a manifestazioni sportive dilettantistiche, dal 29.2.2024 (data di entrata in vigore della legge di conversione in esame) fino al 31.12.2024, non si applicano le ritenute alla fonte previste dall'art. 30 co. 2 del TUIR, se l'ammontare complessivo delle somme attribuite nel suddetto periodo dal sostituto d'imposta al medesimo soggetto non supera l'importo di 300 euro. Se tale soglia viene superata, le somme saranno assoggettate interamente alla ritenuta alla fonte.

## Disposizioni per le imprese agricole, della pesca e dell'acquacoltura

Al fine di garantire liquidità delle imprese agricole e quelle della pesca e dell'acquacoltura, l'art. 13 del DL 215/2023 (modificata in sede di conversione) proroga al 31.12.2024 il termine entro il quale viene consentito alle amministrazioni pubbliche di rinviare al momento del saldo l'esecuzione degli adempimenti di cui all'art. 78 co. 1-*quinquies*, lett. b) e c), del DL 18/2020.

Trattasi delle verifiche richieste per la conformità dei provvedimenti di elargizione dei sussidi, previsti dall'art. 78 del DL 18/2020, alla regolarità contributiva e fiscale. In tale caso il pagamento in anticipo è sottoposto a clausola risolutiva.

La proroga è stata disposta tenuto conto:

- del perdurare della crisi energetica collegata alla guerra in Ucraina;
- dell'aumento dei tassi di interesse bancario;
- degli eccezionali eventi meteorologici, verificatisi nel corso del 2023, che hanno procurato danni alle coltivazioni.

## Contributo per l'assunzione di disabili

Integrando l'art. 18 del DL 215/2023, la legge di conversione amplia il campo di applicazione temporale del contributo riconosciuto dall'art. 28 co. 1 del DL 4.5.2023 n.

---

**Circolare per la Clientela**

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

MARZO 2024

---

48 per le assunzioni di disabili under 35 con contratto a tempo indeterminato da parte degli enti del Terzo settore, delle organizzazioni di volontariato, delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale e delle associazioni di promozione sociale.

Nel dettaglio, viene ampliato il possibile accesso al beneficio in parola, riconoscendolo per tutti i contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati – per lo svolgimento di attività conformi allo statuto – con soggetti disabili di età inferiore a 35 anni nel periodo compreso tra il 1.8.2020 e il 30.9.2024, anziché il 1.8.2022 e il 31.12.2023, come da previsione previgente).

**Rifinanziamento del *bonus* psicologo per il 2024**

Integrando l'art. 4 del DL 215/2023, la legge di conversione incrementa di 2 milioni di euro le risorse destinate al riconoscimento del c.d. "*bonus* psicologo" per l'anno 2024 ex art. 1-*quater* co. 3 del DL 30.12.2021 n. 228.

Il *bonus* psicologo consiste in un contributo, di importo massimo di 1.500 euro (rimodulato in funzione dell'ISEE), destinato alle persone in condizione di depressione, ansia, stress e fragilità psicologica, che siano nella condizione di beneficiare di un percorso psicoterapeutico, in possesso dei seguenti requisiti al momento della presentazione della domanda:

- residenza in Italia;
- valore ISEE in corso di validità, ordinario o corrente, non superiore a 50.000 euro.

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

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## LE NOVITÀ DI FEBBRAIO IN PILLOLE

### ALIMENTARI PMI (CONFSAL - CIFA FEDARCOM)

#### CCNL 8.1.2024

Il nuovo CCNL disciplina per il triennio 2024-2027 il rapporto di lavoro per il personale delle piccole e medie imprese operanti nel settore alimentare aderenti a Cifa e Fedarcom. Si segnalano incrementi della retribuzione base dall'1.1.2024, dall'1.10.2024, dall'1.7.2025 e dall'1.4.2026. Di seguito i nuovi importi in vigore da gennaio 2024: liv. Q, 2.940,70 euro; liv. 1, 2.835,71 euro; liv. 2, 2.530,63 euro; liv. 3, 2.172,54 euro; liv. 4, 1.970,49 euro; liv. 5, 1.815,45 euro; liv. 6, 1.712,43 euro; liv. 7, 1.610,40 euro; liv. 8, 1.510,38 euro. Questi i valori per il settore panificazione industriale, validi anch'essi da gennaio 2024: liv. 1, 2.035,51 euro; liv. 2, 1.915,48 euro; liv. 3°, 1.803,45 euro; liv. 3B, 1.712,43 euro; liv. 4, 1.520,38 euro; liv. 5, 1.405,35 euro; liv. 6, 1.262,32 euro. Per le altre novità si rimanda al testo integrale dell'Accordo.

### EDILIZIA

#### ACCORDO 30.1.2024

L'Accordo integra quanto disposto dal precedente Accordo 24.6.2022 in tema di indici minimi di congruità della manodopera per interventi realizzati nel settore. Previste nuove percentuali in relazione a specifiche attività di dettaglio. Tra queste si segnalano: la percentuale dell'8% che, a decorrere dall' 1.1.2024, deve applicarsi alle lavorazioni inserite nella categoria specialistica OS10 in tutti i cantieri in cui la denuncia di nuovo lavoro (DNL) sia stata effettuata dall'inizio dell'anno in corso; la percentuale del 6% che, a decorrere dall'1.1.2024, deve applicarsi alle lavorazioni inserite nelle categorie specialistiche OS18-A e OS18-B in tutti i cantieri pubblici in cui la DNL sia stata effettuata dall'inizio dell'anno in corso e, nel caso di cantieri privati, anche alle lavorazioni avviate precedentemente.

Inoltre le Parti hanno previsto all'interno della categoria specialistica OS2 due nuove sottocategorie riferite alle lavorazioni del c.d. "jet grounding" (8%) e delle palancole (6%).

### PANIFICATORI (ASSIPAN-FIESA)

#### ACCORDO 31.1.2024

Previsto un incremento retributivo a titolo di acconto sugli incrementi tabellari che deriveranno dal prossimo CCNL, scaduto il 31.12.2022.

Di seguito si riportano i nuovi minimi retributivi validi a decorrere da febbraio 2024.

#### Panifici artigiani:

liv. A1S, 1.916,07 euro; liv. A1, 1.749,86 euro; liv. A2, 1.599,66 euro; liv. A3, 1.439,30 euro; liv. A5, 1.333,06 euro; liv. B1, 1.880,18 euro; liv. B2, 1.429,83 euro; liv. B3S, 1.367,22 euro; liv. B3, 1.326,27 euro; liv. B4, 1.235,28 euro.

#### Panifici industriali:

liv. 1, 2.173,61 euro; liv. 2, 2.042,98 euro; liv. 3A, 1.921,22 euro; liv. 3B, 1.822,31 euro; liv. 4, 1.616,66 euro; liv. 5, 1.494,88 euro; liv. 6, 1.338,48 euro.

**PILOTI DI ELICOTTERO****ACCORDO 31.1.2024**

L'Accordo ha introdotto un'appendice contrattuale al CCNL 19.7.2001 (attualmente applicato in regime di continuità), prevedendo l'erogazione di un importo a titolo di anticipazione sui futuri aumenti contrattuali nei confronti dei piloti dipendenti da imprese elicotteristiche esercenti il trasporto aereo non di linea e il lavoro aereo. Tali importi devono essere corrisposti con le retribuzioni di febbraio 2024 e aprile 2025 a tutti i piloti di elicottero già in forza al 31.1.2024 o assunti successivamente a tale data. Di seguito si riportano i valori da corrispondere a partire da febbraio 2024: Comandante superiore, 452 euro; Primo Comandante, 428 euro; Comandante, 400 euro; Primo Ufficiale, 348 euro; Pilota di 1<sup>a</sup>, 336 euro; Pilota di 2<sup>a</sup>, 320 euro; Salario d'ingresso, 212 euro. Tali importi, che saranno interamente assorbibili dai futuri incrementi dei minimi retributivi, andranno erogati per 12 mensilità, con riproporzionamento per i casi di lavoro a tempo parziale e per i casi di contratto a tempo determinato o di assunzione/cessazione intervenuta in corso d'anno.

**STUDI PROFESSIONALI****ACCORDO 16.2.2024**

L'Accordo rinnova per il triennio 2024-2026 la disciplina applicabile ai dipendenti degli studi professionali.

In ambito economico si segnala l'incremento dei minimi retributivi da marzo 2024, ottobre 2024, ottobre 2025 e dicembre 2026.

Di seguito i nuovi importi in vigore dall'1.3.2024: liv. Q, 2.281,51 euro; liv. 1, 2.018,99 euro; liv. 2, 1.758,66 euro; liv. 3S, 1.631,29 euro; liv. 3, 1.616,37 euro; liv. 4S, 1.567,44 euro; liv. 4, 1.511,28 euro; liv. 5, 1.406,48 euro.

Previsto inoltre un importo *una tantum* per i lavoratori in forza al 16.2.2024. Tale importo, pari a 400 euro complessivi (da corrispondere in due *tranche* di uguale importo, rispettivamente a maggio 2024 e a maggio 2025) compete *pro quota* in relazione ai mesi interi di lavoro svolto con maturazione dell'anzianità di servizio nel corso del periodo di carenza contrattuale, intercorrente tra aprile 2018 e febbraio 2024 (analoga riparametrazione deve avvenire nei confronti dei lavoratori *part time*).

Tra le novità più rilevanti, in ambito normativo, si segnalano le disposizioni relative al contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie. Tale contratto, la cui durata non potrà essere inferiore a 6 mesi, può essere attivato da un professionista iscritto all'Albo nei confronti di soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso del diploma o titolo abilitante all'accesso al proprio registro praticanti.

In tema di contratto a termine le Parti hanno previsto (in applicazione della delega alla contrattazione collettiva prevista dall'art. 19 del DLgs. 81/2015) due causali che legittimano l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 24, ovvero l'incremento temporaneo dell'attività lavorativa derivante da nuovi incarichi professionali di durata superiore ai 12 mesi e l'avvio di una nuova attività (anche derivante da aggregazione o fusione per i primi 36 mesi).

**TRASPORTO AEREO - ATTIVITÀ AEREOPORTUALI****ACCORDO 29.1.2024**

L'Accordo ha esteso l'elemento forfettario *una tantum* previsto dal CCNL 25.10.2023, applicabile al personale delle imprese del trasporto aereo e delle attività aeroportuali che svolgono attività di terra (c.d. "*handling*"), nei confronti dei lavoratori che, beneficiando della clausola sociale, siano transitati dall'1.1.2023 al 24.10.2023 da una società precedentemente aggiudicataria dei servizi di assistenza a terra a nuova società aggiudicataria. La società cedente, a condizione che continui a espletare la

medesima attività presso lo scalo interessato, è tenuta a corrispondere l'importo a titolo di una *tantum* fissato in 500 euro entro il 30.4.2024 ai lavoratori che alla data del 29.1.2024 fossero in forza all'appaltatore subentrante. Ai lavoratori che intendano sottoscrivere un accordo in sede protetta (previsto dall'art. 2112 del codice civile) verrà corrisposto un ulteriore importo pari a 385 euro. Entrambi gli importi devono essere riproporzionati in relazione ai mesi di lavoro effettivi intercorrenti tra l'1.7.2017 e l'1.12.2023 oltre che nel caso di orario a tempo parziale.

### TERZIARIO (UGL - FEDERTERZIARIO)

#### ACCORDO 25.1.2024

L'Accordo rinnova la disciplina applicabile al personale delle micro, piccole e medie imprese del settore Terziario, Commercio e Servizi aderenti a Federterziario, contenuta nel CCNL 5.8.2019 e scaduta il 31.12.2022. Due le novità previste: l'erogazione di un'indennità *una tantum* e un acconto sugli incrementi retributivi che verranno previsti dal futuro nuovo CCNL.

Quanto all'*una tantum*, ne è stata prevista l'erogazione nei confronti del personale in forza alla data del 25.1.2024, in due *tranche* di 100 euro ciascuna (pari a 200 euro complessivi), rispettivamente con le retribuzioni dei mesi di aprile e settembre 2024. Tali importi si riferiscono al periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2023 e il 31.1.2024; la loro erogazione deve avvenire in misura riproporzionata in relazione ai mesi di anzianità di servizio maturati da ciascun dipendente nel corso del periodo di riferimento. Sono da escludere dal computo le aspettative non retribuite e in generale tutti i periodi in cui non si è verificata la corresponsione della retribuzione.

Quanto all'anticipazione sui futuri incrementi retributivi, sono stati previsti i seguenti importi a decorrere dal periodo di paga di maggio 2024: liv. Q, 50,08 euro; liv. 1, 44,00 euro; liv. 2, 39,19 euro; liv. 3, 35,60 euro; liv. 4, 30,00 euro; liv. 5, 27,30 euro; liv. 6, 24,70 euro; liv. 7, 21,50 euro.

### VIGILANZA PRIVATA

#### ACCORDO 16.2.2024

L'Accordo integra i precedenti Accordi 15.6.2023 e 30.5.2023 che avevano rinnovato la disciplina collettiva applicabile al personale dipendente da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari. L'Accordo attuale interviene sulla parte economica del CCNL 8.4.2013 adeguando i minimi retributivi per il triennio 2024-2026. Si segnala l'innalzamento del minimo retributivo per il livello 6 delle guardie particolari giurate (GPG) e degli amministrativi, che passa da 1.125,92 euro a 1.185,44 euro; mentre per i restanti livelli di GPG e amministrativi sono stati confermati i valori previsti da giugno 2024 dall'Accordo 30.5.2023. Per gli addetti alla sicurezza l'incremento riconosciuto ai profili del livello E è stato accompagnato da un'anticipazione all'1.1.2024 della decorrenza prevista dall'1.6.2024, in aggiunta al riconoscimento di incrementi anche per gli altri livelli. Si riportano di seguito gli importi minimi da applicare da gennaio 2024 ottenuti attraverso un'elaborazione redazionale (in attesa della diffusione delle tabelle ufficiali): liv. A, 1.738,88 euro; liv. B, 1.583,27 euro; liv. C, 1.333,15 euro; liv. D, 1.114,29,31 euro; liv. E, 1.021,43 euro.

Le Parti hanno altresì previsto l'introduzione della quattordicesima mensilità anche per gli operatori di sicurezza con decorrenza 1.1.2024.

Sono state inoltre ridefinite le percentuali di maggiorazione oraria spettanti in caso di lavoro domenicale diurno e notturno; di seguito si riportano i nuovi valori:

- Lavoro domenicale diurno: da gennaio 2024, 25%; da luglio 2024, 20%; da gennaio 2025, 15%.
- Lavoro domenicale notturno: da gennaio 2024, 30%; da luglio 2024, 25%; da gennaio 2025, 20%.

*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: DISCIPLINA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NEL CCNL COOPERATIVE SOCIALI

*Il Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Cooperative sociali, all'art. 42, regola contrattualmente i provvedimenti disciplinari per i lavoratori del settore.*

L'art. 42 del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Cooperative sociali, stipulato in data 21.4.2015, definisce all'art. 42 il regime contrattuale dei provvedimenti disciplinari applicabili nei confronti dei lavoratori del settore.

In via preliminare, si osserva che in conformità all'art. 7 della L. 300/70 le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

### Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

La norma contrattuale in esame prevede che l'azienda non possa applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non può essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice e il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della organizzazioni sindacali alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la direzione provinciale del Lavoro competente, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro competente.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora l'azienda cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito della direzione provinciale del lavoro competente a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

Nel caso di persone svantaggiate le norme e i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione.

### Esemplificazioni di sanzioni disciplinari

Di seguito, si riportano alcune esemplificazioni di sanzioni individuate dal CCNL in commento sulla scorta delle disposizioni ex art. 7 della L. 300/70.

<b>Rimprovero verbale</b>	Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.
<b>Rimprovero scritto</b>	Si tratta di un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.
<b>Multa</b>	Trova applicazione nelle ipotesi di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• inosservanza dell'orario di lavoro;</li> <li>• assenza non giustificata non superiore a 1 giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;</li> <li>• inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;</li> <li>• irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;</li> <li>• mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.</li> </ul> <p>L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.</p>



	<p>La recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.</p>
<b>Sospensione</b>	<p>Si ricorre a tale sanzione disciplinare per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;</li> <li>• assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;</li> <li>• inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;</li> <li>• presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;</li> <li>• abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;</li> <li>• insubordinazione verso i superiori;</li> <li>• irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;</li> <li>• assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;</li> <li>• rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.</li> </ul> <p>La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di licenziamento.</p>
<b>Licenziamento</b>	<p>Il provvedimento espulsivo trova applicazione per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;</li> <li>• assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;</li> <li>• abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;</li> <li>• inosservanza delle norme mediche per malattia;</li> <li>• grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;</li> <li>• danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;</li> <li>• litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;</li> <li>• furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;</li> <li>• esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;</li> <li>• contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;</li> <li>• azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;</li> <li>• gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.</li> </ul> <p>Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.</p>

*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 MARZO 2024

### ALLEVATORI ED ENTI ZOOTECNICI

#### UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.3.2024

Con la retribuzione del mese di marzo le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori il secondo 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.

### AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA

#### MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.3.2024

Decorrono dall'1.3.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 18.5.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.361,89 euro; liv. 1, 2.218,21 euro; liv. 2, 2.037,77 euro; liv. 3S, 1.840,37 euro; liv. C3, 1.841,12 euro; liv. B3, 1.840,37 euro; liv. A3, 1.839,62 euro; liv. 3, 1.790,78 euro; liv. F2, 1.791,57 euro; liv. E2, 1.790,82 euro; liv. D2, 1.790,08 euro; liv. 4 junior, 1.659,07 euro; liv. 4 senior, 1.703,42 euro; liv. H1, 1.735,16 euro; liv. G1, 1.728,21 euro; liv. 5, 1.624,06 euro; liv. 6 junior, 1.396,35 euro; liv. 6 senior, 1.518,05 euro; liv. I (1° - 6° m.), 1.522,11 euro; liv. I (dal 7° m.), 1.605,13 euro; liv. L (1° - 6° m.), 1.522,11 euro; liv. L (7°-15° m.), 1.605,13 euro; liv. L (dal 16° m.), 1.646,65 euro.

### AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA (CONFSAL - CONFLAVORO)

#### MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.3.2024

Decorrono dall'1.3.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 31.5.2022; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.374,70 euro; liv. 1, 2.230,30 euro; liv. 2, 2.048,85 euro; liv. 3S, 1.851,20 euro; liv. 3, 1.801,35 euro; liv. 4, 1.744,55 euro; liv. 5, 1.632,90 euro; liv. 6, 1.526,35 euro; liv. 7, 1.403,95 euro; liv. A, 1.613,90 euro; liv. A 0/6, 1.530,40 euro; liv. B, 1.655,65 euro; liv. B 7/15, 1.613,90 euro; liv. B 0/6, 1.530,40 euro.

**BOSCHI, FORESTE, LEGNO, ARREDAMENTO (INDUSTRIA)****UNA TANTUM  
SCADENZA DELL'1.3.2024**

Con la retribuzione del mese di marzo le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza all'1.3.2024 il secondo rateo dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'Accordo 20.6.2023, in misura pari a 300 euro.

**CALZATURE (INDUSTRIA)****ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA  
SCADENZA DELL'1.3.2024**

Entro il mese di marzo le imprese presso cui non è stata stipulata contrattazione di secondo livello sono tenute a corrispondere ai lavoratori che non percepiscono trattamenti economici collettivi o individuali ulteriori rispetto a quelli previsti dalla contrattazione nazionale l'Elemento di Garanzia Retributiva (EGR) relativo all'anno 2023, in misura pari a 300 euro.

**GIORNALISTI (EMITTENTI LOCALI)****MINIMI RETRIBUTIVI  
SCADENZA DELL'1.3.2024**

Decorrono dall'1.3.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 16.11.2022; di seguito ne riportiamo i valori: giornalista radio o tv con attività lavorativa nel settore giornalistico inferiore a 24 mesi, 1.520,58 euro; giornalista radio con attività lavorativa nel settore giornalistico superiore a 24 mesi, 1.685,13 euro; giornalista tv con attività lavorativa nel settore giornalistico superiore a 24 mesi, 2.115,55 euro.

**GRAFICA ED EDITORIA (INDUSTRIA)****MINIMI RETRIBUTIVI  
SCADENZA DELL'1.3.2024**

Decorrono dall'1.3.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 19.12.2023; di seguito ne riportiamo i valori.

**Settore editoriale:** liv. Q, 2.047,79 euro; liv. 1, 2.038,03 euro; liv. 2, 1.720,80 euro; liv. 3, 1.610,80 euro; liv. 4, 1.505,88 euro; liv. 5, 1.396,72 euro; liv. 6, 1.153,43 euro; liv. 7, 963,78 euro; liv. 8, 823,71 euro.

**Settore grafico:** liv. Q, 2.094,50 euro; liv. AS, 2.084,59 euro; liv. A, 1.760,79 euro; liv. B1S, 1.693,14 euro; liv. B1, 1.643,60 euro; liv. B2, 1.539,29 euro; liv. B3, 1.429,04 euro; liv. C1, 1.319,53 euro; liv. C2, 1.164,94 euro; liv. D1, 1.054,68 euro; liv. D2, 959,79 euro; liv. E, 842,35 euro.

**IGIENE AMBIENTALE****ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA  
SCADENZA DELL'1.3.2024**

Entro il mese di marzo le imprese presso cui non è stata stipulata contrattazione di secondo livello sono tenute a corrispondere ai lavoratori che non percepiscono trattamenti economici indivi-

## Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

MARZO 2024

duali o collettivi ulteriori rispetto a quelli derivanti dalla contrattazione nazionale l'Elemento di Garanzia Retributiva (EGR) relativo all'anno 2023, in misura pari a 150 euro. Tale importo va proporzionalmente ridotto per i lavoratori a *part-time*, come pure in relazione agli eventi di malattia ripetuti.

**OCCHIALI (INDUSTRIA)****MINIMI RETRIBUTIVI  
SCADENZA DELL'1.3.2024**

Dall'1.3.2024 i minimi retributivi assumono i seguenti nuovi valori: liv. 6Q, 2.383,03 euro; liv. 6, 2.378,63 euro; liv. 5S, 2.256,83 euro; liv. 5, 2.178,05 euro; liv. 4S, 2.014,69 euro; liv. 4, 1.935,96 euro; liv. 3S, 1.880,87 euro; liv. 3, 1.844,12 euro; liv. 2, 1.741,68 euro; liv. 1, 1.469,43 euro.

**POMPE FUNEBRI (AZIENDE MUNICIPALIZZATE)****ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA  
SCADENZA DELL'1.3.2024**

Entro il mese di marzo le imprese presso cui non è stata stipulata contrattazione di secondo livello sono tenute a corrispondere ai lavoratori che non percepiscono trattamenti economici collettivi o individuali ulteriori rispetto a quelli previsti dalla contrattazione nazionale l'Elemento di Garanzia Retributiva (EGR) relativo all'anno 2023. Di seguito si riportano i valori da corrispondere per ogni livello: liv. QS, 313,69 euro; liv. Q, 280,33 euro; liv. A1, 247,51 euro; liv. A2, 225,01 euro; liv. B1 208,06 euro; liv. B2, 194,67 euro; liv. C1, 181,29 euro; liv. C2, 171,61 euro; liv. C3, 166,41 euro; liv. D1, 161,21 euro; liv. D2, 152,29 euro; liv. D3, 128,12 euro.

**RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI (ARIS)****ELEMENTO RETRIBUTIVO AGGIUNTIVO (ERA)  
SCADENZA DELL'1.3.2024**

A decorrere dall'1.3.2024 le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori che non beneficiano del superminimo previsto dall'art. 56 del CCNL i seguenti importi a titolo di elemento retributivo aggiuntivo (ERA): liv. Q., 230,00 euro; liv. H, 318,50 euro; liv. G, 130,00 euro; liv. F, 194,00 euro; liv. E, 1,06 euro; liv. D, 2,80 euro; liv. C, 104,80 euro; liv. B, 61,68 euro; liv. A, 65,57 euro. Si ricorda che tali importi devono essere erogati per 13 mensilità. Ai dipendenti titolari di superminimo viene erogato mensilmente un importo pari a 40 euro.

**SERVIZI DI PULIZIA (ARTIGIANATO)****ELEMENTO DISTINTO E AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EDAR)  
SCADENZA DELL'1.3.2024**

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

**SERVIZI POSTALI IN APPALTO****INDENNITÀ DI MENSA  
SCADENZA DELL'1.3.2024**

A decorrere dall'1.3.2024 l'indennità di mensa viene innalzata a 6,50 euro giornalieri.

**UNA TANTUM  
SCADENZA DELL'1.3.2024**

Con la retribuzione del mese di marzo 2024 le imprese sono tenute a corrispondere a tutto il personale in forza alla data del 21.12.2023 il primo rateo dell'indennità forfetaria *una tantum* negli importi di seguito riportati: liv. 1, 149,67 euro; liv. 2, 125,33 euro; liv. 3S, 114,51 euro; liv. 3, 110,00 euro; liv. 4S, 104,59 euro; liv. 4, 99,18 euro; liv. 5, 90,16 euro.

**STUDI PROFESSIONALI****MINIMI RETRIBUTIVI  
SCADENZA DELL'1.3.2024**

Decorrono dall'1.3.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 16.2.2024; di seguito ne riportiamo i valori: liv. Q, 2.281,51 euro; liv. 1, 2.018,99 euro; liv. 2, 1.758,66 euro; liv. 3S, 1.631,29 euro; liv. 3, 1.616,37 euro; liv. 4S, 1.567,44 euro; liv. 4, 1.511,28 euro; liv. 5, 1.406,48 euro.

**TRASPORTO A FUNE****MINIMI RETRIBUTIVI  
SCADENZA DELL'1.3.2024**

Decorrono dall'1.3.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 15.9.2022; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1S, 2.056,17 euro; liv.1SQ, 2.056,17 euro; liv. 1, 1.909,40 euro; liv. 1Q, 1.909,40 euro; liv. 2, 1.723,58 euro; liv. 3, 1.566,59 euro; liv. 4, 1.419,59 euro; liv. 5, 1.273,09 euro; liv. 6, 1.175,18 euro; liv. 7, 979,37 euro.

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

A tutti  
i datori di lavoro LL.SS.

## L'ESONERO CONTRIBUTIVO COLLEGATO ALLA CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE

*L'art. 5 della L. 162/2021, prevede un esonero dal versamento dell'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati in possesso della certificazione della parità di genere ex art. 46-bis del DLgs. 198/2006. Coloro che hanno conseguito la certificazione nel 2023 hanno tempo fino al 30.4.2024 per presentare la domanda di accesso all'agevolazione in questione.*

L'art. 5 della L. 5.11.2021 n. 162 prevede un esonero dal versamento dell'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del DLgs. 11.4.2006 n. 198 (c.d. Codice per le pari opportunità tra uomo e donna).

Con il messaggio n. 4614/2023, l'INPS ha reso noto che sul proprio sito internet risulta disponibile, nella sezione "Portale delle Agevolazioni" (ex DiResCo), il nuovo modulo di istanza on line "SGRAVIO PAR\_GEN\_2023" ai fini dell'invio delle richieste di accesso all'esonero contributivo connesso al conseguimento, entro il 31.12.2023, della certificazione per la parità di genere di cui all'art. 46-bis del DLgs. 198/2006.

Al fine di garantire la possibilità di accedere all'esonero in esame ai datori di lavoro privati che conseguano la certificazione della parità di genere entro il 31.12.2023, le domande volte al riconoscimento dell'agevolazione possono essere presentate fino al 30.4.2024.

### Organismi di certificazione

Ai sensi del Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità 29.4.2022 (G.U. 1.7.2022 n. 152), la certificazione della parità di genere viene rilasciata in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, dagli Organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del Regolamento (CE) 765/2008.

Pertanto, solo le certificazioni rilasciate da Organismi di certificazione accreditati ai sensi del Regolamento (CE) 765/2008 e, quindi, riportanti il marchio UNI e

quello dell'Ente di accreditamento, sono valide ai fini del riconoscimento ai datori di lavoro privati del beneficio contributivo in oggetto.

L'elenco aggiornato degli Organismi di certificazione accreditati abilitati al rilascio della certificazione in conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022 è disponibile al seguente link: <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/organismi-di-certificazione>.

### Misura

Si ricorda che l'agevolazione si sostanzia in un esonero pari al massimo all'1% della contribuzione datoriale complessivamente dovuta, nel limite di 50.000 euro annui per ciascuna azienda; il limite di spesa è stato fissato in 50 milioni di euro annui.

In considerazione del limite di spesa di 50 milioni di euro annui, in caso di insufficienza delle risorse si ribadisce che l'esonero sarà proporzionalmente ridotto per la totalità della platea dei beneficiari che hanno presentato una domanda potenzialmente ammissibile.

### Destinatari

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che abbiano conseguito la suddetta certificazione di parità di genere, la quale viene rilasciata in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 dagli Organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del Regolamento CE 765/2008. Il termine del 30.4.2024 vale, come anticipato, per i datori che l'abbiano conseguita entro il 31.12.2023: l'INPS ha annunciato successive indicazioni per le certificazioni rilasciate nelle annualità successive al 2023.

In caso, poi, di rinuncia o di revoca della certificazione, sarà onere del datore di lavoro interessato comunicare in modo tempestivo, sotto la propria responsabilità, tali eventi all'Istituto, con sospensione della fruizione della misura autorizzata; la comunicazione dovrà inoltre essere fatta al Dipartimento per le Pari opportunità alla PEC [pariopportunita@mailbox.governo.it](mailto:pariopportunita@mailbox.governo.it).

### Domanda di accesso

La domanda di accesso al beneficio in questione dovrà contenere:

- i dati identificativi del datore di lavoro;
- la retribuzione media mensile globale stimata, l'aliquota datoriale media stimata e la forza aziendale media stimata in relazione al periodo di validità della certificazione di parità;
- il periodo di validità della certificazione di parità con l'indicazione della data di rilascio della stessa;
- la dichiarazione sostitutiva ex DPR 445/2000 di essere in possesso della certificazione in argomento, l'identificativo alfanumerico del certificato del-

la parità di genere e la denominazione dell'Organismo di certificazione accreditato che lo ha rilasciato.

Quanto all'esonero autorizzato relativamente alle domande presentate entro il 30.4.2023, con riferimento quindi alle certificazioni di parità conseguite entro il 31.12.2022, nel messaggio in commento vengono forniti importanti chiarimenti.

In particolare si evidenzia che i datori di lavoro privati in possesso di una certificazione della parità di genere conforme che abbiano già presentato domanda non devono presentarne una nuova, essendo l'esonero in argomento automaticamente riconosciuto per tutti i 36 mesi di validità della certificazione medesima.

In relazione invece all'ipotesi in cui i datori di lavoro abbiano presentato la domanda indicando, in modo errato, un periodo di validità della certificazione inferiore a 36 mesi, l'INPS procederà d'ufficio alla relativa sanatoria, cosicché gli stessi potranno beneficiare dell'esonero per l'intero periodo legale di validità della certificazione stessa.

Infine, nel caso in cui sia stato dichiarato il possesso di una certificazione valida, ma tale documento non si sia rivelato tale a seguito di accertamenti, l'INPS provvederà al recupero degli importi autorizzati e indebitamente fruiti, secondo le indicazioni che saranno successivamente fornite.

### Fruizione dello sgravio

L'Istituto, nel rinviare alle indicazioni di cui alla circ. 137/2022 e al messaggio 1269/2023, precisa infine che l'effettiva fruizione della misura decorrerà dall'elaborazione cumulativa delle istanze trasmesse nell'ambito dell'avviata nuova campagna.

Con riferimento alle modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens, con il messaggio 4614/2023 si rileva che a seguito dell'elaborazione massiva delle istanze, che avverrà dopo il 30.4.2024, verrà comunicato ai datori di lavoro interessati, in calce al modulo di istanza on line, l'ammontare dell'esonero fruibile nel limite sopra indicato fissato dalla legge, con attribuzione del codice di autorizzazione (CA) "4R" ("Azienda autorizzata all'esonero di cui all'articolo 5 della legge n. 162/2021").

I datori di lavoro a cui sia stato attribuito il CA "4R" esporranno a partire dal flusso UniEmens di competenza del mese successivo a quello di comunicazione di accoglimento sul modulo d'istanza *on-line* all'interno del Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) la quota di esonero spettante, valorizzando all'interno dell'elemento <CausaleACredito> di <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale> il codice causale di nuova istituzione "L238", avente il significato di "Conguaglio esonero contributivo parità di genere articolo 5 legge n. 162/2021", e nell'elemento <ImportoACredito> indicheranno il relativo importo dell'esonero da conguagliare.



## Circolare per la Clientela

LE AGEVOLAZIONI PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

MARZO 2024

Per il recupero delle mensilità pregresse – dal primo mese di validità della certificazione al mese precedente l’esposizione del corrente – i datori di lavoro valorizzeranno all’interno di <CausaleACredito> di <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale> il codice causale di nuova istituzione “L239”, avente il significato di “Arretrato conguaglio esonero contributivo parità di genere articolo 5 legge n. 162/2021”, e nell’elemento <ImportoACredito> indicheranno il relativo importo.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l’attività e vogliono fruire dell’esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

Invece, per i datori di lavoro agricoli ai quali, a seguito dell’accoglimento dell’istanza *on-line* “PAR\_GEN” all’interno del Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) è stato attribuito centralmente il codice di autorizzazione 4R “Azienda autorizzata all’esonero di cui all’articolo 5 della legge n. 162/2021”, la procedura automatizzata a livello centrale determina per ciascun mese, compreso nel periodo di validità della certificazione, l’importo dell’esonero spettante nei limiti dell’importo autorizzato riparametrato e applicato su base mensile.

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